

Code pratique du procès prud'homal

2025

3^{ème} édition

Jérôme Mahé

Avant-propos

L'article 12 du Code de procédure civile édicte à son premier alinéa : « *Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables* », encore faut-il savoir quelle est la règle de droit qui est applicable et où la trouver.

Entre les règles de droit commun tirées du Code Civil et du Code de procédure civile et les dispositions particulières issues du Code du travail sans compter les renvois permanents entre les textes de loi (les articles en L du Code du travail) et les textes d'application (articles en R ou D), il n'est pas toujours facile de s'y retrouver...

C'est la raison pour laquelle, ce *Code pratique du procès prud'homal* regroupe l'essentiel des textes applicables devant la juridiction prud'homale issus de 10 codes différents.

Dans un format poche pour plus de praticité, il s'adresse à tous les acteurs du procès : parties, représentants, conseillers.

Cette nouvelle édition a été enrichie et améliorée notamment grâce aux remarques et commentaires qui m'ont été remontés, alors n'hésitez pas à me faire des propositions d'amélioration directement sur mon site internet :

<https://jeromemaheconseil.com>

En espérant que la réalisation soit à la hauteur de l'ambition initiale,

Très bonne consultation...

Jérôme Mahé

Table générale

Abandon de poste	23
Absence des parties à l'audience	23
Voir <i>Défaut de comparution</i>	24
Abstention d'un conseiller.....	24
Voir aussi <i>Récusation d'un conseiller et suspicion légitime</i>	24
Accueil de l'enfant	24
Voir <i>Maternité - Paternité - Accueil de l'enfant</i>	24
Accident du travail - Maladie professionnelle	24
Juridiction compétente	25
Action (en justice)	25
Action abusive ou dilatoire.....	26
Action au pénal et au civil	26
Acquiescement	27
AGS.....	27
Garanties des créances	27
Institutions de garantie contre le risque de non-paiement.....	31
Procédure prud'homale	31
Aide juridictionnelle.....	33
Arrêt de travail pour maladie ou accident - Indemnisation complémentaire	33
Article 700 CPC	35
Articulation Code Civil - Code du travail.....	36
Articulation Code de procédure civile - Code du travail.....	36
Assistance et représentation des parties.....	37
Astreinte - Période d'.....	38
Astreinte judiciaire	39
Attestation	40
Attestation Chômage	40
Autorité de la chose jugée	41
Aveu	42
Avis du médecin du travail - Contestation.....	42
Avocats.....	44
Déontologie.....	44
Tenue	46
Bonne foi.....	46
Bulletin de paie.....	46
Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO)	47

Harcèlement	211
Harcèlement moral	211
Harcèlement sexuel	212
Heure de délégation.....	214
Heures de délégation - Délégué syndical.....	214
Heures de délégation - Membres du CSE.....	215
Heure complémentaire.....	216
Heure d'équivalence	217
Heure supplémentaire.....	217
Heures travaillées - Contentieux.....	219
Huis clos.....	220
<i>Voir Publicité des débats</i>	220
Huissier de justice	220
<i>Voir Commissaire de justice</i>	220
Inaptitude d'origine non professionnelle	220
Inaptitude d'origine professionnelle	222
Indemnités et sanctions	224
Incompétence (matérielle, territoriale ou de section).....	224
<i>Voir Compétence matérielle, territoriale ou de section</i>	224
<i>Voir également Exception d'incompétence</i>	224
Indemnité Chômage - Remboursement	224
Indemnité contractuelle de rupture	225
Indemnité de fin de CDD.....	226
Indemnité de fin de mission d'intérim	227
Indemnité de licenciement.....	227
Indemnité de mise à la retraite.....	228
Indemnité forfaitaire de conciliation.....	229
<i>Voir Conciliation</i>	229
Indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement.	229
Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse....	229
Indemnité pour nullité de la procédure de licenciement pour motif économique.....	232
Indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage..	233
Indexation des salaires.....	234
Indu	234
Informations relatives à la relation de travail.....	235
Informations dues à tous les salariés	235
Informations dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger	236

Opposition.....	342
Oralité de la procédure	344
Ordonnance de clôture.....	344
Outrage à magistrat	345
Partage des voix.....	346
Paternité.....	348
<i>Voir Maternité - Paternité - Accueil de l'enfant</i>	348
Pause quotidienne.....	348
Péremption	348
Période d'essai.....	349
Contrat de mission intérimaire	349
Contrat de travail à durée déterminée.....	350
Contrat de travail à durée indéterminée.....	350
Période de stage	351
Rupture de la période d'essai	352
Portage salarial	352
Pourboires	354
Préavis.....	354
Démission	354
Départ du préavis	355
Licenciement.....	355
Mise à la retraite.....	356
Travailleur handicapé.....	357
Prescription.....	357
Président d'audience du bureau de jugement.....	360
Président et vice-président du conseil.....	360
Président et vice-président de section.....	361
Présomption.....	361
Présomption d'innocence	364
Preuve.....	364
Administration	364
Charge.....	365
Commencement	366
Preuve partagée	366
Preuve des heures travaillées.....	366
Preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement.....	367
Preuve en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	367

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Art. D1242-1 CT :

En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

- 1° Les exploitations forestières ;
- 2° La réparation navale ;
- 3° Le déménagement ;
- 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- 5° Le sport professionnel ;
- 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- 7° L'enseignement ;
- 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- 9° L'entreposage et le stockage de la viande ;
- 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;
- 13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;
- 14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Rupture anticipée

Art. L1243-1 CT :

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Art. L1243-2 CT :

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Art. L1243-3 CT :

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Art. L1243-4 CT :

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin

Art. L2145-11 CT :

Le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Gratuité de la justice

Art L111-2 COJ :

Le service public de la justice concourt à l'accès au droit et assure un égal accès à la justice.

Sa gratuité est assurée selon les modalités fixées par la loi et le règlement.

Greffes

Art. 4 du Décret n° 2015-1275 du 13 octobre 2015 portant statut particulier des greffiers des services judiciaires

Les greffiers sont des techniciens de la procédure. Ils assistent les magistrats dans les actes de leur juridiction et authentifient les actes juridictionnels dans les cas et suivant les conditions prévus par le code de l'organisation judiciaire, le code du travail et les textes particuliers.

Les greffiers exercent également des fonctions d'assistance des magistrats dans le cadre de la mise en état et du traitement des dossiers ainsi que dans le cadre des recherches juridiques. Selon les directives des magistrats, ils rédigent des projets de décisions et de réquisitoires.

Dans le cadre d'un service d'accueil et d'informations générales du public, les greffiers peuvent être chargés de fonctions consistant à renseigner, orienter et accompagner les usagers dans l'accomplissement des formalités ou procédures judiciaires.

Ils peuvent être en charge de fonctions d'enseignement professionnel.

actions civiles nées en vertu des dispositions du présent chapitre en faveur des salariés du groupement.

Elles peuvent exercer ces actions sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Harcèlement

Art. L1154-1 CT :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. L1154-2 CT :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Harcèlement moral

Art. L1152-1 CT :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Art. L1235-9 CT :

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur communique au juge tous les éléments fournis aux représentants du personnel en application du chapitre III ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments fournis à l'autorité administrative en application de ce même chapitre.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Art. R1454-14 CT :

Le bureau de conciliation et d'orientation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne comparaît pas, ordonner :

1° La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;

2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :

a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;

Art. 170 CPC :

Les décisions relatives à l'exécution d'une mesure d'instruction ne sont pas susceptibles d'opposition ; elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond.

Elles revêtent la forme soit d'une simple mention au dossier ou au registre d'audience, soit, en cas de nécessité, d'une ordonnance ou d'un jugement.

Art. 171 CPC :

Les décisions prises par le juge commis ou par le juge chargé du contrôle n'ont pas au principal l'autorité de la chose jugée.

Art. 171-1 CPC :

Le juge chargé de procéder à une mesure d'instruction ou d'en contrôler l'exécution peut constater la conciliation, même partielle, des parties.

Art. 172 CPC :

Dès que la mesure d'instruction est exécutée, l'instance se poursuit à la diligence du juge.

Celui-ci peut, dans les limites de sa compétence, entendre immédiatement les parties en leurs observations ou plaidoiries, même sur les lieux, et statuer aussitôt sur leurs prétentions.

Art. 173 CPC :

Les procès-verbaux, avis ou rapports établis, à l'occasion ou à la suite de l'exécution d'une mesure d'instruction sont adressés ou remis en copie à chacune des parties par le greffier de la juridiction qui les a établis ou par le technicien qui les a rédigés, selon le cas. Mention en est faite sur l'original.

Art. 174 CPC :

Le juge peut faire établir un enregistrement sonore, visuel ou audiovisuel de tout ou partie des opérations d'instruction auxquelles il procède. L'enregistrement est conservé au greffe de la juridiction. Chaque partie peut demander qu'il lui en soit remis, à ses frais, un exemplaire, une copie ou une transcription.

Art. 182 CPC :

Il est dressé procès-verbal des constatations, évaluations, appréciations, reconstitutions ou déclarations.

Repos compensateur

économique, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Art. L3171-1 CT :

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3121-44, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Travail de nuit

Art. L3122-8 CT :

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Repos compensateur

Art. L3121-28 CT :

Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Art. L3121-30 CT :

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

Requalification d'un stage en contrat de travail

Art. L1251-41 CT :

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Requalification d'un stage en contrat de travail

Art. L1454-5 CT :

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification en contrat de travail d'une convention de stage mentionnée à l'article L. 124-1 du code de l'éducation, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Requête

Art. R1452-2 CT :

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.

Art. 57 CPC :

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