

- La saisine du conseil de prud'hommes

Contestation d'un licenciement, prise d'acte, demande de résiliation judiciaire, de reconnaissance d'une discrimination ou d'un harcèlement, ou encore de remboursement de salaires impayés, etc. Les litiges pouvant survenir entre employeur et salariés sont nombreux. Le conseil de prud'hommes est compétent pour les trancher. Mais quelles sont les démarches à respecter pour le saisir ? La réponse dans ce dossier.

Le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 a modifié les modes de saisine des juridictions civiles (*v. l'actualité n° 17983 du 22 janvier 2020*). S'agissant des modalités de saisine comme du contenu de la demande, le conseil de prud'hommes n'est pas épargné par ces changements. Certaines règles demeurent toutefois. Nous faisons le point.

1 Modalités de saisine

Le décret du 11 décembre 2019 est venu modifier les modes de saisine des juridictions civiles en n'en conservant que deux : l'assignation et la requête (*C. proc. civ, art. 54*). La déclaration au greffe et la présentation volontaire des parties ont été supprimées.

Cette modification, intervenue dans le cadre de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 portant réforme pour la justice (*v. le dossier juridique -Actu. soc.- n° 121/2019 du 4 juillet 2019*), a eu un impact sur la procédure prud'homale puisque l'article R. 1452-1 du Code du travail ne retient désormais plus qu'un seul mode de saisine de la juridiction prud'homale : la requête adressée au greffe du conseil de prud'hommes. Depuis le 1^{er} janvier 2020, la juridiction prud'homale ne peut donc plus être saisie par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.

RÈGLE DE SAISINE DÉROGATOIRE AU DROIT COMMUN

La règle de saisine demeure ainsi dérogatoire au droit commun de la procédure civile puisque l'assignation par voie d'huissier de justice continue d'être exclue. De la sorte, la procédure requise en matière prud'homale reste moins formelle et moins coûteuse.

En revanche, l'assignation par acte d'huissier demeure expressément prévue en matière de référé prud'homal (*C. trav., art. R. 1455-9*).

L'exclusion de l'assignation en matière prud'homale se comprend aisément car elle priverait le greffe de sa mission consistant à procéder à la convocation des parties (*C. trav., art. R. 1454-19*) et permettrait au plaignant de choisir son jour d'audience et par là même ses juges.

FORMES DE LA SAISINE

La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes (*C. trav., art. R. 1452-2*).

Saisine par requête faite ou remise au greffe

Le demandeur peut se présenter en personne au conseil de prud'hommes pour le saisir. Mais il peut également mandater un avocat ou une autre des personnes habilitées à l'assister ou à le représenter pour le faire.

Saisine par le demandeur lui-même

Le demandeur peut se présenter à l'accueil du public organisé au sein du conseil de prud'hommes compétent. Il lui est remis un formulaire de demande, qu'il remplit suivant les indications de l'agent présent.

À NOTER Le demandeur doit avoir la personnalité juridique pour introduire une instance. Ainsi, une UES étant dépourvue de capacité juridique, l'introduction d'instance à son initiative ne peut être régularisée (*Cass. soc.*, 23 juin 2010, n° 09-60.341 ; v. le dossier -IRP, CE- n° 65/2019 du 5 avril 2019). Cette solution dégagée à propos de la saisine du tribunal d'instance (devenu tribunal judiciaire), est valable devant le conseil de prud'hommes.

Saisine par un avocat

L'avocat est habilité à introduire une demande pour son client, sans qu'il ne lui soit nécessaire de justifier d'un pouvoir. Cette disposition est applicable quelle que soit la juridiction concernée (*C. proc. civ.*, art. 416).

Saisine par un mandataire autre qu'un avocat

Le demandeur peut confier la saisine du conseil de prud'hommes à un mandataire. Afin d'écartier toutes difficultés ultérieures, ce mandataire doit être muni d'un pouvoir spécifique l'autorisant à faire cette démarche. Le pouvoir est rédigé sur papier libre, sans qu'il soit nécessaire que la signature du mandant soit certifiée. Il doit spécifier son étendue. Même si le pouvoir se limite à introduire la demande, le mandataire doit être l'une des personnes habilitées à assister ou à représenter les parties telles qu'énumérées à l'article R. 1453-2 du Code du travail :

- les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- les défenseurs syndicaux ;
- le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

À NOTER L'instance introduite par le salarié devant la juridiction prud'homale étant exclusivement attachée à la personne de l'intéressé, elle ne peut, en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise qui l'emploie, être exercée par les organes de la procédure collective (*Cass. soc.*, 31 janvier 2012, n° 10-21.106).

SAISINE PAR REQUÊTE ADRESSÉE AU GREFFE

Le demandeur à l'action prud'homale peut également adresser sa requête au greffe du conseil de prud'hommes (*C. trav.*, art. R. 1452-2). Si aucune forme n'est prescrite pour l'envoi, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception est à privilégier pour des questions de preuve de la saisine et de sa date. La Cour de cassation a apporté une précision importante sur la date à laquelle une demande est formée par voie postale. Elle a considéré que la demande formée devant un conseil de prud'hommes l'est à la date de l'envoi au conseil de prud'hommes, de la lettre recommandée le saisissant (*Cass. soc.*, 19 novembre 2014, n° 13-22.360). En conséquence, c'est à la date de l'envoi de la demande qu'intervient l'interruption de la prescription.

La demande peut être réalisée par le biais d'un formulaire mis à disposition par le greffe, ce qui garantit la communication à celui-ci de tous les renseignements nécessaires, mais une demande sur papier libre comportant l'ensemble des mentions visées à l'article R. 1452-2 du Code du travail est recevable.

2 Contenu de la demande

La requête : « comporte les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 57 du Code de procédure civile (*C. trav.*, art. R. 1452-2, al. 2). 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 ».

À NOTER Deux formulaires Cerfa d'introduction de la requête assortis d'une notice explicative sont à disposition ; l'un pour le demandeur salarié (n° 15586*07), l'autre pour le demandeur employeur (n° 15587*06).

RENSEIGNEMENTS À FOURNIR DANS LA REQUÊTE

La requête doit contenir les mentions obligatoires listées à l'article 57 du Code de procédure civile ainsi que des renseignements complémentaires concernant le salarié et l'employeur.

Mentions prescrites par l'article 57 du Code de procédure civile

L'article 57 du Code de procédure civile précise que : « Lorsqu'elle est formée par le demandeur, la requête saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé ». Il énumère ensuite les mentions devant figurer dans la requête « à peine de nullité » en opérant un renvoi aux mentions prévues par l'article 54 du Code de procédure civile qu'il complète sur deux points. Modifiés par le décret du 11 décembre 2019, les deux textes ont été substantiellement étoffés.

Mentions obligatoires

Il en résulte que la requête du demandeur doit désormais obligatoirement comporter :

- pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance ;
- pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;
- l'indication des noms, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;
- l'indication de l'objet de la demande et des pièces sur lesquelles la demande est fondée ;
- l'indication des modalités de comparution devant la juridiction et la précision que, faute pour le défendeur de comparaître, il s'expose à ce qu'un jugement soit rendu contre lui sur les seuls éléments fournis par son adversaire ;
- la date et la signature du demandeur.

Pas de tentative de règlement amiable imposée

L'article 54 du Code de procédure civile prévoit également que la requête doit indiquer « lorsqu'elle doit être précédée d'une tentative de conciliation, de médiation ou de procédure participative, les diligences entreprises en vue d'une résolution amiable du litige ou la justification de la dispense d'une telle tentative ». Cette mention est toutefois propre à la saisine du tribunal judiciaire qui doit être précédée d'une tentative de conciliation, de médiation ou de procédure participative lorsque la demande (introduite après le 31 décembre 2019) tend au paiement d'une somme n'excédant pas 5 000 €, sauf dispense pour « motif légitime ». Elle ne concerne donc pas la matière prud'homale.

Sanction en cas de mention manquante

S'agissant de la sanction, tant l'article R. 1452-2 du Code du travail que l'article 57 du Code de procédure civile précisent que les mentions sont requises à peine de nullité de la requête.

En pareille hypothèse, il y aura toutefois lieu de considérer que la prescription de l'action a été interrompue puisque l'article 2241 du Code civil précise que la demande en justice interrompt le délai de prescription même « lorsque l'acte

de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure ».

Renseignements concernant le salarié

Outre les renseignements personnels déjà indiqués, la demande doit être complétée, en ce qui concerne le salarié, par les éléments suivants :

- ses date et lieu de naissance ;
- son numéro de téléphone.

Concernant sa situation professionnelle, il devra être précisé :

- sa date d'embauche dans l'entreprise ;
- le poste occupé, la qualification du salarié et éventuellement son coefficient ;
- son statut (cadre ou non-cadre) ;
- s'il possède la qualité de salarié protégé et à quel titre ;
- sa rémunération mensuelle, celle des trois derniers mois et celle des douze derniers mois ;
- si le litige porte sur un licenciement pour motif économique ;
- l'intitulé de la convention collective dont il relève.

L'ensemble de ces renseignements complémentaires permettent aux conseillers prud'hommes appelés à siéger lors de la séance de conciliation d'avoir une première connaissance du contexte de l'affaire.

La communication de ces renseignements ne pose pas de problème lorsque le salarié est demandeur. Si c'est l'employeur qui est à l'initiative, il indiquera seulement les éléments dont il a connaissance.

Renseignements concernant l'employeur

Pour identifier au mieux l'employeur, la demande doit être complétée par :

- le nom ou la raison sociale de l'employeur ou de l'entreprise ;
- l'adresse de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que celle du siège social s'il s'agit d'un établissement ;
- l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel le salarié travaille ;
- le code APE de l'entreprise ou de l'établissement.

Hormis le cas où le salarié concerné par la procédure prud'homale est un cadre, ce qui détermine en soi la section compétente, c'est le code APE de la nomenclature d'activités française (NAF) qui permettra au greffe d'inscrire l'affaire dans la section adéquate.

À **NOTER** La mention de l'identité de l'employeur est appréciée sagement par les tribunaux. Ainsi, s'agissant d'un salarié licencié 15 jours après son embauche dont la requête visait à la fois une « société Charbonnier carrosserie » et M. Charbonnier, la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel d'avoir écarté la critique de l'employeur, en relevant, dans les circonstances de la cause, que M. Charbonnier, gérant de la société, n'avait pu se méprendre sur la qualité en laquelle il se trouvait attiré devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes (*Cass. soc.*, 24 novembre 1999, n° 97-42.901).

ÉNONCIATION DES CHEFS DE DEMANDE

La requête doit contenir à peine de nullité un **exposé sommaire** des motifs de la demande et en mentionner chacun des **chefs**. La requête doit également être accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions (*C. trav.*, art. R 1452-2).

La modification des règles sur l'unicité de l'instance impose désormais d'être, dès l'introduction d'instance, le plus complet et précis possible sur l'ensemble des chefs de demande, la possibilité de formuler des demandes nouvelles tant devant le conseil de prud'hommes que devant la Cour d'appel étant devenue une exception.

Demandes générales

Le demandeur doit préciser :

- les **différents chefs** qu'il entend soumettre au conseil de prud'hommes (rappel de salaire, remise d'une feuille de paie, indemnités pour licenciement abusif, etc.) ;
- les **périodes couvertes** par ces chefs de demande et les sommes correspondant à chacun d'eux (montant du rappel de salaire et période concernée, montant de l'astreinte pour la remise de documents, montant des dommages et intérêts, indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, etc.).

Si, au moment de la demande, le demandeur n'est pas certain d'avoir tout envisagé et/ou n'est pas en mesure de chiffrer précisément ses demandes, il peut indiquer que celles-ci seront « à déterminer », « à préciser », « à parfaire » ou encore « à compléter ».

Devant le bureau de conciliation

Il est conseillé d'être le plus précis possible s'agissant de ces chefs de demande afin de maximiser les chances de parvenir à un règlement amiable du litige et favoriser le prononcé de mesures provisoires par le bureau de conciliation. Un défendeur sera d'autant moins porté à concilier que les demandes qui lui auront été présentées l'auront été de manière incomplète et/ou trop vaguement chiffrées. De même, il sera difficile à des conseillers prud'homaux de se prononcer sur des mesures provisoires, dans le cadre de leurs pouvoirs juridictionnels sur la base de demandes imprécises.

Devant le bureau de jugement

Il est également conseillé de **libeller et chiffrer les prétentions avec précision** devant le bureau de jugement. À défaut, elles risquent d'être rejetées car, faute de données suffisantes, le conseil ne peut pas statuer. La Cour de cassation a déclaré irrecevable une action au motif que l'énoncé du chef suivant : « litige entre licenciement et démission », ne constituait pas une prétention (*Cass. soc.*, 10 juillet 1996, n° 93-40.392). Il aurait certainement fallu, dans ce cas d'espèce initié par un salarié qui refusait de travailler dans les nouveaux locaux de l'employeur, porter le litige sur le terrain de la contestation du licenciement et chiffrer les demandes formées au titre du paiement du préavis, de l'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une demande non chiffrée est-elle irrecevable ?

Notons qu'une demande n'est pas irrecevable au seul motif qu'elle n'est pas chiffrée. En pareille situation, il appartient aux juges du fond d'inviter le demandeur à évaluer chaque poste de sa demande (*Cass. soc.*, 7 octobre 1997, n° 95-44.162 ; *Cass. soc.*, 24 novembre 1998, n° 97-43.670). Ce n'est qu'en cas de refus de l'intéressé de chiffrer les demandes que l'action peut être déclarée irrecevable.

La jurisprudence est constante sur cette question. La Cour de cassation s'est notamment prononcée sur :

- une demande de congés payés non chiffrée et néanmoins recevable (*Cass. soc.*, 4 janvier 2000, n° 97-44.653 : en l'espèce, l'employeur reconnaissait devoir des congés payés) ;
- un défaut d'évaluation chiffrée d'une demande d'indemnité de frais de déplacement (*Cass. soc.*, 30 octobre 2000, n° 98-42.818) ;

- le cas d'un salarié licencié pour faute grave dont les demandes au titre d'un véhicule de fonction et de jours de RTT avaient été rejetées par le juge d'appel au motif qu'elles n'étaient pas chiffrées (*Cass. soc.*, 14 octobre 2009, n° 07-44.834).

Demandes de mesures exécutoires provisoires

Si le bureau de conciliation a pour vocation première de tenter la résolution amiable du litige, les conseillers prud'homaux peuvent également, lors de la **séance de conciliation**, ordonner des mesures provisoires exécutoires (*C. trav.*, art. R. 1454-14). Si le demandeur entend bénéficier de telles mesures, il doit clairement le préciser lors de la saisine, afin que le défendeur en soit averti préalablement à l'audience de conciliation. En effet, à tout stade de la procédure, le principe du contradictoire s'applique. Ainsi, si le salarié formule une telle demande lors de l'audience de conciliation alors que le défendeur est absent, le bureau de conciliation ne pourra donner une suite favorable à la demande. Le défendeur présent pourrait également se prévaloir d'une violation des droits de la défense.

Demandes implicites

Si le juge ne peut statuer que sur ce qui est demandé, il lui appartient d'interpréter les demandes qui sont formulées. Ainsi, dans une affaire où un salarié qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail demandait le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, une cour d'appel avait considéré qu'elle ne pouvait pas faire droit à sa demande, faute pour lui de remplir les conditions de la norme conventionnelle, mais qu'elle ne pouvait pas plus lui accorder l'indemnité légale en l'absence de demande exprimée à ce titre. Elle a été censurée par la Cour de cassation au motif que : « la demande d'indemnité conventionnelle de licenciement formée par le salarié, impliquait nécessairement celle d'une indemnité légale de licenciement pour le cas où la première ne pourrait lui être accordée » (*Cass. soc.*, 18 février 2003, n° 01-41.999). La demande était donc implicite.

PIÈCES JUSTIFICATIVES À JOINDRE

La requête « est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions » (*C. trav.*, art. R. 1452-2, al. 2, 3^e phrase). Ainsi, l'indication des pièces dans la requête prescrite pour toute procédure civile doit être complétée par la transmission desdites pièces en matière prud'homale. Une telle précision se comprend sans mal. Il est dans l'intérêt du demandeur de fournir dès la saisine du conseil de prud'hommes, le maximum de pièces utiles pour étayer ses demandes, dès lors que le bureau de conciliation et d'orientation peut être amené à juger l'affaire en cas d'absence du défendeur, sans motif légitime (*C. trav.*, art. L. 1454-1-3).

Précision : les pièces sont énumérées sur un **bordereau** annexé à la requête (*C. trav.*, art. R. 1452-2, al. 2, 4^e phrase). Il s'agit donc d'établir une liste récapitulative des pièces fournies. En pratique, l'énumération consiste à attribuer un numéro d'ordre à chacune des pièces, pour les retrouver plus facilement.

NOMBRE D'EXEMPLAIRES DE LA REQUÊTE

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la **juridiction** (*C. trav.*, art. R. 1452-2, dernier al.). Cette obligation vise essentiellement à décharger le greffe de la tâche de reproduction des documents visés. Elle n'a logiquement pas été prescrite à peine de nullité. Aucune conséquence ne peut dès lors être tirée de son non-respect.

SOURCES // L. n° 2019-222 du 23 mars 2019 • D. n° 2019-1333 du 11 décembre 2019

RÔLE DE L'ACCUEIL PUBLIC DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES L'accueil public du conseil de prud'hommes n'est en aucun cas un service de consultation juridique. Il en résulte que l'agent du greffe chargé de recevoir le public est là uniquement pour informer le requérant sur les différentes procédures possibles, sans qu'il puisse émettre un avis sur la procédure à choisir.

L'agent d'accueil doit communiquer au requérant la liste des renseignements nécessaires pour que la demande puisse être prise en compte ou encore l'informer, en tant que de besoin, sur les structures compétentes pouvant l'assister ou l'accompagner dans la démarche envisagée (inspection du travail, syndicats, avocats, associations spécifiques).

L'agent ne doit pas non plus se substituer au demandeur pour le libellé ou le chiffrage des demandes.]

L'IRRECEVABILITÉ DES DEMANDES NOUVELLES La règle de l'unicité de l'instance a été abrogée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015. Conséquence : l'article R. 1452-7 du Code du travail qui autorisait la présentation de demandes nouvelles même en cause d'appel a lui aussi été abrogé.

Il est toutefois possible de présenter des demandes additionnelles si elles se rattachent aux prétentions originales par un lien suffisant, ce qui relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (*C. proc. civ., art. 70*). Une demande ne répondant pas aux conditions de recevabilité prévues par cet article peut faire l'objet d'une autre instance, sous réserve des règles de prescription.

Par ailleurs, devant le bureau de jugement « sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense » (*C. trav., art. R. 1454-19*). Une communication après cette date rest toutefois possible à deux conditions cumulatives : avoir un motif légitime qui sera apprécié souverainement par le conseil de prud'hommes et respecter les droits de la défense. Reste à savoir si la Cour de cassation maintiendra sa jurisprudence sur l'interruption de la prescription, qui retient que l'introduction d'instance interrompt la prescription pour toutes les demandes, peu important la date à laquelle elles sont présentées.]

L. n° 2019-222 du 23 mars 2019 (programmation 2018-2022 et réforme pour la justice)

L. n° 2019-222 du 23 mars 2019 (de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice) (rectificatif)