



Tableau des procédures

A la question quel tribunal saisir et comment opérer cette saisine, il est parfois peu aisé de répondre. L'objectif des tableaux suivants va justement être de présenter les principales étapes de saisine des différents tribunaux dont peu avoir à connaître le salarié ou syndicat qui souhaiterait agir contre un employeur. Aussi, pour faciliter la démarche les tableaux sont organisés selon le thème de saisine souhaité ; ensuite pour chaque thème est indiqué le ou les choix de procédure recommandés.

Aussi, avant de se lancer dans la recherche il est important d'avoir à l'esprit quelques points.

1. D'abord ce tableau est à manier avec précaution. En effet, en raison de sa vocation simplificatrice et facile d'accès, tous les thèmes n'ont pas été abordés et il ne traite pas des problèmes de qualification qui peuvent exister dans les faits. Aussi, il traite les procédures dans leurs grandes lignes et ne prétend donc, à cet égard, non plus à l'exhaustivité. Il s'agit en quelque sorte d'une boussole pour aider les salariés.

2. Ensuite, il est nécessaire d'avoir en tête que la procédure prud'homale particulièrement est soumise au principe de **l'unicité de l'instance**. C'est l'article R. 1452-6 du Code du travail qui expose cette règle dans les termes selon lesquels « *toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance. Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes* ». Autrement dit, toutes les demandes relatives à la conclusion, l'exécution ou la rupture d'un même contrat de travail (notamment indemnitaires du fait de la violation d'une règle) qui existent au jour du procès doivent être formulées devant le Tribunal. Si tel n'était pas le cas, elles seraient considérées comme abandonnées et donc irrecevables lors de procédures nouvelles (tout en sachant qu'il est normalement de la mission des juges, en vertu de l'article 12 du Code de procédure civile, d'appliquer le droit à la situation de fait qui lui est présentée). C'est pourquoi, il est important, avant de se lancer dans un contentieux, de bien identifier les différents chefs de préjudice et demander une réparation au juge en même temps qu'est sollicité la reconnaissance d'un droit (et notamment un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse).

3. Enfin, qui dit procédure judiciaire dit frais à engager pour faire valoir ses droits. Cet état de fait est contestable et encore plus à l'heure actuelle où le gouvernement, sous prétexte d'assurer le financement de l'intervention des avocats en garde-à-vue freine l'accès à la Justice et aux Tribunaux en instaurant une taxe de 35 € comme condition de recevabilité des recours.

De plus, si en principe la procédure devant le Conseil de Prud'hommes, le Tribunal des affaires de la sécurité sociale, le Tribunal d'instance ou celle devant les juridictions répressive sont gratuites et orales, ce n'est pas le cas devant le Tribunal de Grande Instance. Ainsi, certaines fois il sera obligatoire de recourir au service de ce professionnel du droit et de la procédure qu'est l'avocat. Recours parfois coûteux mais qui peut souvent être très utile dans des contentieux compliqués (en choisissant de préférence un avocat spécialisé dans le droit social).

Toutefois, certaines aides financières existent pour faciliter l'entreprise d'un contentieux judiciaire. Il ne faut pas les oublier : il s'agit de l'aide juridictionnelle (a) ou la protection juridique souvent souscrite dans le cadre d'une assurance habitation.

a. L'aide juridictionnelle

L'État est tenu de financer l'accès à la Justice pour les personnes disposant de faibles revenus. Pour cela, la France a mis en place un système d'aide juridictionnelle pour le paiement des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, d'expertise, ...). En fonction du niveau de ressources, l'État prend en charge soit la totalité des frais de justice (aide totale), soit une partie d'entre eux (aide partielle). La prise en charge est totale si les revenus moyens mensuels de l'année précédente n'excèdent pas un certain seuil (929 €, au 1^{er} janvier 2011, pour une personne seule). Dans ce cas, aucun frais de justice ou honoraire d'un avocat ne pourront être exigé du bénéficiaire de l'aide. En revanche, dans le cadre d'une aide juridictionnelle dite partielle (c'est-à-dire pour des revenus compris entre 930 € et 1393 €, au 1^{er} janvier 2011, pour une personne seule) une participation aux frais de justice pourra être demandée, selon un barème précis.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide juridictionnelle, il est nécessaire d'en formuler la demande auprès du Bureau d'Aide Juridictionnelle du TGI du domicile ou lieu d'hébergement du justiciable en remplissant un dossier dûment complété et impérativement accompagné de toutes les pièces justificatives demandées. La demande sera ensuite déposée au bureau d'aide juridictionnelle du tribunal de grande instance.

A noter, que l'aide juridictionnelle peut également être accordée, à titre exceptionnel, aux personnes morales (associations, syndicats) à but non lucratif dont le siège social est situé en France.

Enfin, l'aide juridictionnelle peut éventuellement compléter la prise en charge de l'assurance de protection juridique qui, elle, peut bénéficier à toute personne l'ayant souscrite.

b. L'assurance de protection juridique

De nombreux assureurs proposent en effet des contrats de protection juridique à leurs clients. Souvent cette protection juridique est même comprise dans les contrats d'assurance habitations auto, moto, moyens de paiements ou alors dans des contrats spécifiques. Selon la source de la protection juridique, son champ d'application et de couverture varie. Ainsi, généralement, si la protection juridique est liée à un autre contrat, elle ne portera que sur ce qui se rattache à ce primo-contrat. Au contraire, le contrat spécifique de protection juridique, s'il aura un coût plus élevé, entraînera une couverture plus large et plus importante.

A titre d'exemple, à la MATMUT une protection juridique est comprise dans les assurances habitation et de véhicules. Sur l'assurance véhicule, la protection juridique ne couvre que les litiges relatifs au véhicule. Sur l'assurance habitation, la protection (dont le coût est de 20 € par an) couvre le bien immobilier mais aussi ses occupants pour les litiges de la vie privée. C'est pourquoi, un des habitants de la maison va pouvoir bénéficier d'une protection juridique en cas d'apparition d'un contentieux lié à son contrat de travail avec une prise en charge des frais d'avocats à hauteur de 1327 € (pour une procédure devant le CPH).

A l'inverse, la GMF n'inclut pas la protection juridique dans ses contrats d'habitation mais propose une assurance de protection juridique indépendante, dont le coût est de 64 € par an mais avec une couverture étendue à quasiment l'ensemble des litiges de la vie quotidienne et avec un plafond de remboursement autrement plus important de 100.000€.

En tout état de cause, la majeure partie des protections juridiques fonctionnent sur le même schéma.

Au départ, après la signature du contrat, un délai de carence avant la mise en route de la protection juridique est imposé. Autrement dit si un litige existait avant la conclusion de l'assurance ou qu'il survient durant les 60 jours (par exemple) suivant la conclusion du contrat la protection juridique, alors les frais devant être déboursés pour ce litige ne seront pas pris en charge par l'assureur.

Une fois la protection en vigueur, et tout au long du contrat, des juristes sont joignables au téléphone pour répondre à des questions (certainement non complexes). Des modèles de lettres ou d'actes sont généralement transmissibles à cette occasion.

Ensuite, dès lors qu'un litige survient, deux possibilités s'offrent à l'assuré : soit traiter avec l'assureur qui fournira, dans la limite du montant pris en charge, un avocat pour assister et représenter cet assuré lors de la procédure, soit choisir librement un avocat et communiquer ce choix à l'assureur (sachant que, dans cette hypothèse, il y aura des chances que les honoraires de l'avocat choisi excèdent le plafond indemnisable par l'assureur). En toute hypothèse, il faudra dans un premier temps déclarer le « sinistre » à l'assureur. Celui-ci demandera alors à son client de lui exposer le problème avec généralement une communication des pièces pour qu'il étudie la viabilité du recours et décide du caractère justifié ou non de l'action. Si l'assureur estime le recours en justice justifié, les fonds seront débloqués et, le cas échéant, l'avocat missionné.

L'on notera au passage que cette assurance fonctionne pour les litiges individuels mais aussi pour les litiges engagés par plusieurs salariés (dès lors que les revendications ont des conséquences individuelles). Cette dernière hypothèse aura même l'avantage, si les prétentions des salariés sont convergentes, de faire diviser le coût de l'avocat pour chaque salarié et ainsi permettre à chacun, a priori, de ne pas dépasser le plafond de l'assurance de protection juridique prévu par son assurance.

Bonne lecture !

Nature du litige	Tribunal compétent ¹					
	CPH	TASS	TI	TGI	TA	T. Corr.
Accidents du travail :						
- faute inexcusable de l'employeur						
- homicides ou blessures involontaires						
- infractions à la législation sur les AT						
- licenciement en violation de l'interdiction de rompre le contrat						
- reconnaissance d'un AT						
Action en paiement du salaire						
Affichage syndical						
Apprentissage (enregistrement du contrat, demande de résiliation judiciaire)						
Clauses du contrat de travail						
Comité d'entreprise :						
- recours à un expert en cas de projet important sur la technologie						
- rémunération de l'expert-comptable						
Concurrence déloyale (nouvel employeur)						
Conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne						

¹ CPH : Conseil de Prud'hommes ; TASS : Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale ; TI : Tribunal d'Instance ; TGI : Tribunal de Grande Instance ; TA : Tribunal Administratif ; T. corr : Tribunal correctionnel ; TP : Tribunal de Police

Nature du litige	Tribunal compétent					
	CPH	TASS	TI	TGI	TA	T. Corr.
Congés payés						
Contrat à durée déterminée (requalification)						
Convention collective : <ul style="list-style-type: none"> - interprétation / application - action en nullité - application 						
Contrat de travail temporaire : action en requalification						
Crédit d'heures des représentants du personnel						
Délais : règles de calcul en droit civil						
Démission (requalification de la rupture)						
Désignation d'un délégué syndical, RSS ou représentant syndical au CE						
DIF (utilisation, sort du DIF lors de la rupture du contrat de travail, DIF et démission)						
Discrimination						
Durée du travail						
Égalité professionnelle (action du salarié, de l'organisation syndicale)						
Élection des représentants du personnel						

Nature du litige	Tribunal compétent					
	CPH	TASS	TI	TGI	TA	T. Corr.
Entrave (au fonctionnement des IRP, à l'exercice du droit syndical)						
Établissement distinct						
Fin du mandat (DS, CE, RSS) en cas de diminution des affectifs						
Grève (expulsion de salariés grévistes)						
Harcèlement						
Intéressement (modalités globales de calcul et/ou de répartition)						
Invention des salariés						
Licenciement économique : <ul style="list-style-type: none"> - régularité de la procédure - existence de mesures de reclassement - contestation 						
Licenciement pour fait personnel (contestation)						
Licenciement des représentants du personnel (contestation de la décision de l'Inspecteur du travail)						
Licenciement des représentants du personnel (violation de la procédure de licenciement des salariés protégés : absence d'autorisation de l'Inspecteur du travail)						
Paiement du salaire						
Participation (litige sur les éléments individuels)						
Prise d'acte de la rupture du contrat de travail						

Nature du litige	Tribunal compétent					
	CPH	TASS	TI	TGI	TA	T. Corr.
Procédure contraventionnelle						
Promesse d'embauche						
Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC)						
Reconnaissance d'une UES ou modification de son périmètre						
Reçu pour solde de tout compte (contestation)						
Référé prud'homal						
Règlement intérieur (demande de retrait ou de modification d'une ou plusieurs clauses, contestation d'une décision de l'inspecteur du travail)						
Résiliation judiciaire						
Résiliation judiciaire (salarié en CDD victime d'une inaptitude d'origine professionnelle)						
Remise des documents obligatoires (solde de tout compte ; certificat de travail ; attestation Pôle Emploi...)						
Rupture conventionnelle						
Saisie de rémunérations						
Sanction disciplinaire						
Transaction (action en nullité)						
Transfert du contrat de travail						

Nature du litige	Tribunal compétent					
	CPH	TASS	TI	TGI	TA	T. Corr.
Travail illégal						

Accidents du travail (reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur)

Délai pour agir : 2 ans - il commence à courir à compter soit du jour de l'accident ; de la cessation du travail ; du jour de la cessation du paiement des indemnités journalières (art. L. 431-2 CSS) ou du jour de la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident.

Tribunal compétent

Procédure amiable préalable. En premier lieu, la demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur doit être formée auprès de **la Commission de recours amiable de la Caisse**_
Recours préalable d'ordre public.

Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS).

Après avoir effectué le recours amiable préalable, le TASS peut être valablement saisi.

Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le lieu de l'accident ou la résidence de l'accidenté, au choix de celui-ci, en cas d'accident du travail non mortel ; le dernier domicile de l'accidenté en cas d'accident du travail mortel (art. R. 142-12 CSS).

Saisine par simple requête déposée au secrétariat ou adressée au secrétariat par lettre recommandée.

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. La commission (composée de deux administrateurs de la Caisse appartenant à la même catégorie que le réclamant et de deux administrateurs appartenant aux autres catégories) donne un avis au conseil d'administration qui statue. Le plus souvent, le conseil d'administration délègue ses pouvoirs à la commission qui statue elle-même.

Pas d'avocat obligatoire. La représentation n'est pas obligatoire. Les parties peuvent comparaître personnellement, être représentées ou assistées par : leur conjoint, un ascendant ou un descendant en ligne directe ; un avocat ; un représentant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs ; un travailleur salarié ou un employeur ou un travailleur indépendant exerçant la même profession ; un administrateur ou un employé de l'organisme ; un délégué des associations des mutilés et invalides du travail les plus représentatives (art. R. 142-20 CSS).

Le secrétariat du TASS convoque les parties par courrier, 15 jours avant la date de l'audience. Les convocations sont adressées par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise au bénéficiaire contre émargement (art. R. 141-19 CSS).

Tentative de conciliation préalable ; en cas d'échec, la procédure se poursuit.

Le dépôt de conclusions n'est pas obligatoire.

Voies de recours

Saisine du **TASS** dans les **deux mois** qui suivent la décision. Passé ce délai, la décision devient définitive.

Le TASS statue en dernier ressort lorsque les demandes n'excèdent pas 4 000 €. Si la demande est indéterminée, l'appel est possible (ex. : reconnaissance du lien de causalité entre un accident du travail et le décès de l'accidenté).

Appel dans le délai d'**un mois** à compter de la notification du jugement (déclaration faite ou adressée par lettre recommandée à la cour) (art. R. 142-28 CSS).

La déclaration doit mentionner : les nom, prénoms, profession et domicile de l'appelant ; les nom et adresses des parties contre lesquelles l'appel est dirigé ; le jugement dont il est fait appel ; les nom et adresse du représentant éventuel de l'appelant devant la Cour d'appel.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Si la caisse ne fait pas connaître sa décision dans le délai d'**un mois**, la demande est considérée comme rejetée (art. R. 142-6 CSS).

Accidents du travail (licenciement en violation de l'interdiction de rompre le contrat)

La sanction est la nullité du licenciement (sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou la maladie professionnelle) → réintégration du salarié.

Possibilité d'agir en [référé](#).

Tribunal compétent**Conseil de prud'hommes**

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours**Appel** dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Accidents du travail (reconnaissance)

La caisse dispose d'un délai de 30 jours (plus deux mois éventuels) pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident et ce, à compter de la date à laquelle la caisse primaire d'assurance maladie a eu connaissance de l'accident (CSS, art. R. 441-10), soit, en principe, 48 heures après que le salarié ait informé l'employeur.
Délai pour agir : 2 mois à compter de la notification du refus de reconnaissance par la Caisse

Tribunal compétent

Procédure amiable préalable obligatoire. La décision d'un organisme de sécurité sociale doit d'abord être soumise à une commission de recours amiable (CRA), dans les deux mois de la notification.

Recours préalable d'ordre public.

Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS).

Après avoir effectué le recours amiable préalable, le TASS peut être valablement saisi.

Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le lieu de l'accident ou la résidence de l'accidenté, au choix de celui-ci, en cas d'accident du travail non mortel ; le dernier domicile de l'accidenté en cas d'accident du travail mortel (art. R. 142-12 CSS).

Saisine par simple requête déposée au secrétariat ou adressée au secrétariat par lettre recommandée.

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. La commission (composée de deux administrateurs de la Caisse appartenant à la même catégorie que le réclamant et de deux administrateurs appartenant aux autres catégories) donne un avis au conseil d'administration qui statue. Le plus souvent, le conseil d'administration délègue ses pouvoirs à la commission qui statue elle-même.

Pas d'avocat obligatoire. La représentation n'est pas obligatoire. Les parties peuvent comparaître personnellement, être représentées ou assistées par : leur conjoint, un ascendant ou un descendant en ligne directe ; un avocat ; un représentant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs ; un travailleur salarié ou un employeur ou un travailleur indépendant exerçant la même profession ; un administrateur ou un employé de l'organisme ; un délégué des associations des mutilés et invalides du travail les plus représentatives (art. R. 142-20 CSS).

Le secrétariat du TASS convoque les parties par courrier, 15 jours avant la date de l'audience. Les convocations sont adressées par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise au bénéficiaire contre émargement (art. R. 141-19 CSS).

Tentative de conciliation préalable ; en cas d'échec, la procédure se poursuit.

Le dépôt de conclusions n'est pas obligatoire.

Voies de recours

Saisine du **TASS** dans les **deux mois** qui suivent la décision. Passé ce délai, la décision devient définitive.

Le TASS statue en dernier ressort lorsque les demandes n'excèdent pas 4 000 €. Si la demande est indéterminée, l'appel est possible (ex. : reconnaissance du lien de causalité entre un accident du travail et le décès de l'accidenté).

Appel dans le délai d'**un mois** à compter de la notification du jugement (déclaration faite ou adressée par lettre recommandée à la cour) (art. R. 142-28 CSS).

La déclaration doit mentionner : les nom, prénoms, profession et domicile de l'appelant ; les nom et adresses des parties contre lesquelles l'appel est dirigé ; le jugement dont il est fait appel ; les nom et adresse du représentant éventuel de l'appelant devant la Cour d'appel.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Si la caisse ne fait pas connaître sa décision dans le délai d'**un mois**, la demande est considérée comme rejetée (art.

R. 142-6 CSS).

Affichage syndical

En supprimant l'affiche de son propre chef, l'employeur commettrait le délit d'[entrave](#) (Cass. crim. 11 mai 2004, n° 03-83.682).

Tribunal compétent

Si l'employeur juge une affiche illicite, il peut saisir **le juge des référés auprès du TGI** (sans préjudice d'une action en dommages-intérêts contre le syndicat).
Le Président du TGI territorialement compétent est celui qui l'aurait été sur le fond de l'affaire. L'employeur peut saisir à son choix, outre le TGI du lieu où demeure le défendeur, le TGI du lieu de l'affichage (art. 46 CPC).

Avocat obligatoire / Procédure

La représentation ou l'assistance d'un avocat ne semble pas obligatoire.

La demande est portée par voie d'[assignation](#) à une audience tenue à cet effet aux jour et heure habituels des référés. En cas d'urgence, le juge des référés peut cependant permettre d'assigner à heure indiquée (art. 485 CPC).

Dans tous les cas d'**urgence**, le président du TGI peut ordonner [toutes les mesures](#) qui ne se heurtent à **aucune contestation sérieuse** ou que justifie l'existence d'un différend (art. 808 CPC).

Il peut également prescrire toutes les [mesures conservatoires ou de remise en état](#) qui s'imposent, même en cas de contestation sérieuse, lorsqu'il s'agit, soit, de prévenir **un dommage imminent** soit pour faire cesser un **trouble manifestement illicite** (art. 809 CPC).

Le juge statuant en référé peut prononcer des condamnations à des astreintes, il peut les liquider, à titre provisoire (art. 491 CPC).

A la demande d'une des parties et si l'urgence le justifie, le président saisi en référé peut renvoyer l'affaire à une audience dont il fixe la date pour qu'il soit statué au fond (art. 811 CPC).

Voies de recours

L'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire (art. 489 CPC).

Appel dans le délai de **15 jours** (art. 490 CPC).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Apprentissage (enregistrement du contrat, demande de résiliation judiciaire)

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou à sa déclaration sont portés devant le CPH (art. L. 6224-7 C. trav.).

Passé deux mois (au cours des deux premiers mois, le contrat peut être résilié par l'apprenti ou l'employeur), à défaut d'accord écrit signé des deux parties, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut être prononcée que par le CPH en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (art. L. 6222-18 C. trav.). Il s'agit d'**un des cas pour lesquels l'employeur peut demander la résiliation du contrat de travail**.

Tribunal compétent

CPH.

Le juge des référés n'a pas le pouvoir de prononcer la résiliation du contrat d'apprentissage.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Clauses du contrat de travail

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Si la demande tend à l'annulation d'une clause, c'est une demande indéterminée qui est susceptible d'appel (art. 40 CPC).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Heures de délégation des représentants du personnel

En principe, les heures normales de délégation doivent toujours être payées par l'employeur. S'il ne s'exécute pas ou s'il refuse de payer des heures de délégations exceptionnelles justifiées, le salarié peut agir, **dans un délai de 5 ans**, pour réclamer son salaire.

Tribunal compétent

Conseil de prud'hommes

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

Le CPH pourra être saisi en **référé** dans le cas où l'employeur n'a pas versé au salarié sa rémunération lors des heures de délégation normales.

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.), ce qui est généralement le cas pour le paiement des heures de délégation → **seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.**

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Interprétation d'une convention collective

Recours en interprétation possible tant que la convention collective continue à produire effet.

Tribunal compétent

Commissions Paritaires d'interprétation.

Des commissions paritaires d'interprétation sont normalement instituées par les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels (Art. L. 2232-4 et L. 2232-9, C. Trav.)

Toutefois, **leur saisine est facultative.**

De plus, la portée de leur avis est assez limitée puisqu'il ne lie normalement pas le juge sauf si la convention collective prévoit que l'avis rendu aura valeur d'avenant interprétatif.

TGI lorsque l'action ne concerne pas un litige individuel (la demande porte simplement sur l'application générale de la convention collective, en dehors de toutes prétentions particulières)

CPH lorsque la demande est liée à un litige individuel (cf. procédure prud'homale)

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire en règle général.

Les règles précises de procédures sont normalement fixées par la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel qui institue la commission.

Avocat obligatoire (article 751 CPC) Le demandeur doit constituer avocat dès l'assignation (un avocat ne peut représenter un plaideur que devant le TGI dans le ressort duquel il est domicilié).

Conclusions : document écrit et signé par l'avocat (art. 815 CPC).

Les conclusions sont irrecevables tant que les indications devant figurer dans la constitution d'avocat n'ont pas été fournies.

Déposées au greffe dès leur notification à l'avocat adverse, avec la justification de cette

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

	notification.	
--	---------------	--

Voies de recours		
-------------------------	--	--

Saisine du Tribunal	Appel dans le délai d' un mois .	
----------------------------	--	--

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)		
--	--	--

--	--	--

Application d'une convention collective

Recours en application possible tant que la convention collective continue à produire effet.

Tribunal compétent

TGI lorsque l'action est collective (lorsqu'un salarié ou un syndicat se borne à demander l'application générale d'une convention collective à son contrat de travail, sans formuler de prétentions particulières, il demande son application non seulement pour lui-même, mais aussi pour l'ensemble des autres salariés et le litige est collective - Cass. soc., 6 mai 1998 : RJS 1998, n° 768)

CPH lorsque la demande est liée à un litige individuel (Constitue une action individuelle relevant de la compétence du conseil des prud'hommes l'action du salarié tendant à obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre d'une convention ou d'un accord ou des dommages et intérêts pour violation à son égard de ces engagements - Cass. soc., 12 juill. 2006 : RJS 2006, n° 1108)

Il en est ainsi que l'action soit exercée individuellement ou syndicalement.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Avocat obligatoire (article 751 CPC) Le demandeur doit constituer avocat dès l'assignation. (un avocat ne peut représenter un plaideur que devant le TGI dans le ressort duquel il est domicilié)

Conclusions : document écrit et signé par l'avocat (art. 815 CPC).

Les conclusions sont irrecevables tant que les indications devant figurer dans la constitution d'avocat n'ont pas été fournies.

Déposées au greffe dès leur notification à l'avocat adverse, avec la justification de cette notification.

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Action en nullité d'une convention ou accord collectif

Tribunal compétent

Lorsque la nullité de la convention est demandée à titre principal, on considèrera que l'objet du litige étant collectif, seul **le TGI** est compétent.

En revanche, si la question de la validité de la convention ou de l'une de ses clauses est posée à l'occasion d'un litige individuel du travail, c'est la compétence de principe du **conseil de prud'hommes** qui doit être retenue.

Avocat obligatoire / Procédure

TGI.

Avocat obligatoire (article 751 CPC) Le demandeur doit constituer avocat dès l'assignation. (un avocat ne peut représenter un plaideur que devant le TGI dans le ressort duquel il est domicilié)

Conclusions : document écrit et signé par l'avocat (art. 815 CPC).

Les conclusions sont irrecevables tant que les indications devant figurer dans la constitution d'avocat n'ont pas été fournies.

Déposées au greffe dès leur notification à l'avocat adverse, avec la justification de cette notification.

CPH.

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Concurrence déloyale : action de l'ancien employeur

Délai pour agir : 5 ans.

Tribunal compétent

Si l'ancien salarié à qui sont reprochés des actes de concurrence déloyale s'est installé à son compte comme artisan ou entrepreneur individuel et a donc la qualité de commerçant, son ancien employeur doit (s'il est lui-même commerçant) saisir **le tribunal de commerce**. Il en est de même si l'action est intentée contre la société créée par l'ex-salarié.

L'action en concurrence déloyale doit être portée devant le **tribunal d'instance ou de grande instance** si l'ex-salarié exerce une profession libérale ou une activité salariée et n'a donc pas la qualité de commerçant.

La compétence du **Conseil de prud'hommes** n'est admise que dans la limite où les faits répréhensibles se rattachent soit à l'obligation générale de fidélité incombant au salarié durant l'exécution du contrat de travail, soit à une clause de non-concurrence après l'expiration de celui-ci.

Avocat obligatoire / Procédure

T. com. : Les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter par une personne de leur choix munie d'un pouvoir spécial (CPC, art. 853).

La demande en justice est formée par voie d'assignation, par la remise au greffe d'une requête conjointe ou même par présentation volontaire des parties devant le tribunal (CPC, art. 854).

Procédure orale (art. 860 CPC).

TGI : Avocat obligatoire (article 751 CPC) Le demandeur doit constituer avocat dès l'assignation. (un avocat ne peut représenter un plaideur que devant le TGI dans le ressort duquel il est domicilié)

Conclusions : document écrit et signé par l'avocat (art. 815 CPC).

Les conclusions sont irrecevables tant que les indications devant figurer dans la constitution d'avocat n'ont pas été fournies.

Déposées au greffe dès leur notification à l'avocat adverse, avec la justification de cette notification

Le CPH : Représentation non obligatoire.

Procédure orale.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception.

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Voies de recours

Appel possible dans un délai d'un mois à compter de la signification du jugement.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Comité d'entreprise – Recours à un expert en cas de projet important sur la technologie

Délai pour agir : saisine rapide

Tribunal compétent

Tous les litiges opposant l'employeur au comité et concernant l'expert en technologie sont du **ressort du président du tribunal de grande instance « statuant en urgence »** (selon la forme des référés) (art. L. 2325-38, al. 4, C. trav.).

En revanche, les litiges opposant éventuellement le comité à son expert en technologie seraient du ressort du TGI qui, cette fois, statuera selon la procédure de droit commun. Il en serait de même en cas de litiges opposant certains membres du comité au comité lui-même.

Avocat obligatoire / Procédure

Le dispositif prévu n'emprunte au référé que ses formes procédurales. En revanche, la décision rendue est une décision « au fond » : c'est ainsi notamment que la décision prise par le président du tribunal de grande instance n'a pas un caractère provisoire.

En tout état de cause, **la représentation ou l'assistance d'un avocat ne semble pas obligatoire.**

La demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue à cet effet aux jour et heure habituels des référés

Voies de recours

Appel possible dans un délai de quinze jours à compter de la signification du jugement.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Comité d'entreprise – Rémunération de l'expert-comptable

Délai pour agir : saisine rapide

Tribunal compétent

A titre facultatif, une **procédure de règlement amiable** est organisée par le conseil de l'ordre des experts-comptables.

Sinon l'affaire est du ressort du président du **TGI**, statuant sur le fond, mais en la forme du référé (il s'agit d'une procédure particulière, propre aux litiges portant sur la rémunération de l'expert-comptable, et uniquement dans le cadre des missions légales).

Avocat obligatoire / Procédure

Le dispositif prévu n'emprunte au référé que ses formes procédurales. En revanche, la décision rendue est une décision « au fond » : c'est ainsi notamment que la décision prise par le président du tribunal de grande instance n'a pas un caractère provisoire.

En tout état de cause, **la représentation ou l'assistance d'un avocat ne semble pas obligatoire.**

La demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue à cet effet aux jour et heure habituels des référés

Voies de recours

Appel possible dans un délai de quinze jours à compter de la signification du jugement.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Durée du travail

Délai pour agir : 5 ans devant le CPH, 2 mois à compter de la décision administrative.

Tribunal compétent

Compétence du **CPH** pour les décisions unilatérales de l'employeur tendant à augmenter la durée du travail et/ou à la faire déroger, sans autorisation, au cadre légal. Possibilité d'agir en référé.

En cas d'accord ou refus de l'inspecteur du travail pour, par exemple, déroger à la durée maximale hebdomadaire du travail, il est nécessaire d'exercer un recours hiérarchique (voire auparavant un recours gracieux) auprès du **ministre du travail et de l'emploi** pour, éventuellement, ensuite contester la décision devant le **Tribunal d'administratif** (TA).

Avocat obligatoire / Procédure

Il est toujours possible d'exercer un **recours gracieux** auprès de l'autorité administrative qui a rendu une décision pour solliciter son retrait.

Le **recours administratif hiérarchique** est le recours par lequel l'administré demande au supérieur hiérarchique d'annuler l'acte du subordonné. Le recours hiérarchique est en principe formé **devant le ministre** en vue de l'annulation ou de la réformation de la décision administrative prise par un subordonné.

TA. Recours en annulation.

Représentation non obligatoire.

Cependant, si une partie veut se faire représenter, son mandataire est nécessairement un avocat (art R. 431-1 et 431-2 CJA).

Procédure écrite.

Requête rédigée en français, de préférence dactylographiée, adressée au président du TA, précisant les nom, prénom et adresse du demandeur, accompagnée d'une copie de la décision attaquée, signée. Elle se décompose en trois parties : exposé des faits ; développement des moyens et présentation des conclusions.

La requête doit être accompagnée de copies certifiées conformes par le requérant, le nombre de copies à joindre est égal au nombre des parties en cause augmenté de deux (art R. 411-3 CJA) (de même pour les pièces).

Si seule une requête sommaire est déposée, le requérant devra déposer un mémoire complémentaire dans le délai de recours contentieux. Si un mémoire complémentaire annoncé n'est pas produit, le requérant mis en demeure sera considéré comme s'étant désisté. (art R. 612-5 CJA)

Le CPH : Représentation non obligatoire.

Procédure orale.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception.

Voies de recours

TA dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision

Appel dans les deux mois à compter de la notification du jugement (art R. 811-2 CJA) ; trois mois pour les parties résidant dans un DOM ou un TOM (art R. 811-4 CJA) + éventuel délai de distance (art R. 811-5 CJA)

Avocat obligatoire (art R. 811-7 CJA)

Appel possible (sous réserve d'atteinte du taux de ressort de 4 000 € en cas de demande chiffrée) **dans un délai d'un mois** à compter de la notification du jugement

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

L'autorité administrative dispose de **4 mois** pour rendre sa décision. Au terme de ce délai, on considère qu'elle a rendu une décision implicite de refus.

Expulsion des grévistes

Le juge des référés n'a ni qualité ni compétence pour apprécier le bien-fondé et la légitimité des revendications (CA Paris 27 janvier 1988). La seule question qui relève de sa compétence est celle de l'existence du dommage imminent allégué (TGI Évry, réf., 26 juillet 1990)

Tribunal compétent

Le juge des référés auprès du TGI est compétent. Il s'agit du Président du TGI.

Le Président du TGI territorialement compétent est celui qui l'aurait été sur le fond de l'affaire. L'employeur peut saisir à son choix, outre le TGI du lieu où demeure le défendeur, le TGI du lieu de la grève (art. 46 CPC).

Avocat obligatoire / Procédure

La représentation ou l'assistance d'un avocat ne semble pas obligatoire mais certains auteurs pensent que, traditionnellement, la comparution des parties devant le juge des référés du tribunal de grande instance est laissée à leur libre choix : en personne ou par avocat (not. F. Ruellan, *À propos de la représentation des parties devant le juge des référés du tribunal de grande instance*, Gaz. Pal. 1992, 1, doctr. p. 119 s.).

La demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue à cet effet aux jour et heure habituels des référés. En cas d'urgence, le juge des référés peut cependant permettre d'assigner à heure indiquée (art. 485 CPC).

Dans tous les cas d'**urgence**, le président du TGI peut ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à **aucune contestation sérieuse** ou que justifie l'existence d'un différend (art. 808 CPC).

Il peut également prescrire toutes les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, même en cas de contestation sérieuse, lorsqu'il s'agit, soit, de prévenir **un dommage imminent** soit pour faire cesser un **trouble manifestement illicite** (art. 809 CPC).

Le juge statuant en référé peut prononcer des condamnations à des astreintes, il peut les liquider, à titre provisoire (art. 491 CPC).

A la demande d'une des parties et si l'urgence le justifie, le président saisi en référé peut renvoyer l'affaire à une audience dont il fixe la date pour qu'il soit statué au fond (art. 811 CPC).

Voies de recours

L'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire (art. 489 CPC).

Appel dans le délai de **15 jours** (art. 490 CPC).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Litige relatif aux modalités globales de calcul et/ou de répartition de l'intéressement

Tribunal compétent

TGI ou TI, la compétence dépend du montant de la demande. Le TI est ainsi aujourd'hui compétent dont les demandes n'excèdent pas 10 000 € (article L. 221-4 du Code de l'Organisation Judiciaire) et donc le TGI pour les demandes supérieures.

Avocat obligatoire / Procédure

Avocat obligatoire (article 751 CPC) (un avocat ne peut représenter un plaideur que devant le TGI dans le ressort duquel il est domicilié)
 Conclusions : document écrit et signé par l'avocat (art. 815 CPC).
 Les conclusions sont irrecevables tant que les indications devant figurer dans la constitution d'avocat n'ont pas été fournies.
 Déposées au greffe dès leur notification à l'avocat adverse, avec la justification de cette notification.

Pas d'avocat obligatoire (art. 827 CPC)

Saisine par déclaration au greffe (par courrier ou directement auprès du greffe)
 Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un avocat ; leur conjoint ; leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un PACS ; leurs parents ou alliés en ligne directe ; leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus ; les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise. L'État, les départements, les communes et les établissements publics peuvent se faire représenter ou assister par un fonctionnaire ou un agent de leur administration.
 Le salarié peut également se faire assister ou représenter par un défenseur syndical (muni d'un pouvoir de son syndicat, et d'un pouvoir du salarié s'il le représente).
 Le représentant, s'il n'est avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. (art. 828 CPC).
 La procédure est orale.

Voies de recours

Appel possible dans un délai d'un mois à compter de la notification du jugement

Pourvoi en cassation dans les 10 jours (déclaration écrite ou orale remise ou adressée au greffe du TI) (art. 999 CPC). Pourvoi non suspensif ; il n'est recevable que si le jugement a été exécuté.
Pas de représentation obligatoire. (un mandataire, même avocat, doit avoir un pouvoir spécial et nominatif). (art. 1008 CPC)
 Si absence d'énonciation des motifs dans la déclaration, le mémoire ampliatif doit être adressé dans le mois suivant la déclaration à la Cour de Cassation. Notification au défendeur dans le même délai (lettre recommandée) (art. 1004 CPC).
 Le défendeur a 15 jours à compter de la réception du mémoire ou de la fin du délai d'un mois pour produire un mémoire en réponse. (art. 1006 CPC)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Invention des salariés

Tribunal compétent

Le litige peut être, en préalable, soumis à la **commission nationale des inventions de salariés** (26 bis, rue de Saint-Petersbourg, 75008 Paris - Tél. : 0820 213 213), créée auprès de l'Institut National de la Propriété Industrielle. La saisine de cette commission est facultative, sauf si une partie en fait la demande, elle devient alors obligatoire.

La commission est paritaire mais présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire, dont la voix est prépondérante en cas de partage.

Tribunal de grande instance.

Le TGI statue en chambre du conseil : sans publicité.

Avocat obligatoire / Procédure

Devant la commission nationale des inventions de salariés, **pas d'avocat obligatoire**. Les parties pourront se présenter elles-mêmes et se faire assister ou représenter par une personne de leur choix.

La demande peut être déposée au secrétariat de la juridiction par le requérant ou son mandataire (pouvoir spécial nécessaire) ou adressée par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 615-12 C. propr. intell.). La demande est signée du requérant ou de son mandataire. Elle indique : les nom, prénoms, profession, adresse du requérant et des autres parties ; l'objet du litige ; les moyens et conclusions du requérant ; tous les éléments en sa possession pouvant être utiles à la solution du litige. Des annexes sont également prévues (art. 615-13 C. propr. intell.).

Le secrétariat de la commission notifie la demande à l'autre partie (art. R. 615-15 C. propr. intell.).

Une proposition de conciliation est réalisée par le président de la commission et ses assesseurs.

Avocat obligatoire (article 751 CPC) Le demandeur doit constituer avocat dès l'assignation. (un avocat ne peut représenter un plaideur que devant le TGI dans le ressort duquel il est domicilié)

Conclusions : document écrit et signé par l'avocat (art. 815 CPC).

Les conclusions sont irrecevables tant que les indications devant figurer dans la constitution d'avocat n'ont pas été fournies.

Déposées au greffe dès leur notification à l'avocat adverse, avec la justification de cette notification.

Voies de recours

Saisine du TGI : La proposition de la conciliation de la commission vaut accord entre les parties, si, dans le mois de sa notification, l'une d'elles n'a pas saisi le TGI compétent statuant en chambre du conseil.

Cet accord peut être rendu exécutoire par ordonnance du président du TGI dans le ressort duquel la conciliation a été effectuée, saisi sur simple requête par la partie la plus diligente.

Appel dans le mois qui suit la notification du jugement.

Délai pour rendre la décision (sanctions éventuelles)

La commission doit faire une proposition de conciliation dans les 6 mois de sa saisine.

Licenciement économique – régularité de la procédure de consultation des représentants du personnel

Délai pour agir : l'action en référé doit être introduite dans les **15 jours** suivant chacune des réunions du CE (art. L. 1235-7 C. trav.)

Tribunal compétent

Le **TGI, statuant en référé**, est compétent pour les litiges concernant les irrégularités relatives à la consultation des représentants du personnel. Il peut décider de suspendre la procédure.

Le juge des référés auprès du TGI est le Président du TGI.

Le Président du TGI territorialement compétent est celui qui l'aurait été sur le fond de l'affaire. Le TGI territorialement compétent est celui du lieu où demeure le défendeur (art. 42 CPC). Il est aussi possible de choisir le TGI « *du lieu du fait dommageable ou dans le ressort [duquel] le dommage a été subi* » (art. 46 CPC).

Avocat obligatoire / Procédure

La représentation ou l'assistance d'un avocat ne semble pas obligatoire.

La demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue à cet effet aux jour et heure habituels des référés. En cas d'urgence, le juge des référés peut cependant permettre d'assigner à heure indiquée (art. 485 CPC).

Dans tous les cas d'**urgence**, le président du TGI peut ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à **aucune contestation sérieuse** ou que justifie l'existence d'un différend (art. 808 CPC).

Il peut également prescrire toutes les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, même en cas de contestation sérieuse, lorsqu'il s'agit, soit, de prévenir **un dommage imminent** soit pour faire cesser un **trouble manifestement illicite** (art. 809 CPC).

Le juge statuant en référé peut prononcer des condamnations à des astreintes, il peut les liquider, à titre provisoire (art. 491 CPC).

A la demande d'une des parties et si l'urgence le justifie, le président saisi en référé peut renvoyer l'affaire à une audience dont il fixe la date pour qu'il soit statué au fond (art. 811 CPC).

Voies de recours

L'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire (art. 489 CPC).

Appel dans le délai de **15 jours** (art. 490 CPC).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Licenciement économique – inexistence des mesures de reclassement

Tribunal compétent

Le **TGI** peut être saisi, **en référé le plus souvent**, par le comité d'entreprise ou les syndicats.

Le juge des référés auprès du TGI est le Président du TGI.

Le Président du TGI territorialement compétent est celui qui l'aurait été sur le fond de l'affaire. Le TGI territorialement compétent est celui du lieu où demeure le défendeur (art. 42 CPC). Il est aussi possible de choisir le TGI « *du lieu du fait dommageable ou dans le ressort [duquel] le dommage a été subi* » (art. 46 CPC).

Avocat obligatoire / Procédure

La représentation ou l'assistance d'un avocat ne semble pas obligatoire.

La demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue à cet effet aux jour et heure habituels des référés. En cas d'urgence, le juge des référés peut cependant permettre d'assigner à heure indiquée (art. 485 CPC).

Dans tous les cas d'**urgence**, le président du TGI peut ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à **aucune contestation sérieuse** ou que justifie l'existence d'un différend (art. 808 CPC).

Il peut également prescrire toutes les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, même en cas de contestation sérieuse, lorsqu'il s'agit, soit, de prévenir **un dommage imminent** soit pour faire cesser un **trouble manifestement illicite** (art. 809 CPC).

Le juge statuant en référé peut prononcer des condamnations à des astreintes, il peut les liquider, à titre provisoire (art. 491 CPC).

A la demande d'une des parties et si l'urgence le justifie, le président saisi en référé peut renvoyer l'affaire à une audience dont il fixe la date pour qu'il soit statué au fond (art. 811 CPC).

Voies de recours

L'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire (art. 489 CPC).

Appel dans le délai de **15 jours** (art. 490 CPC).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Licenciement économique – contestation

Délai pour agir :

12 mois à compter de la dernière réunion du CE ou, dans le cadre de l'exercice, par le salarié, de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification du licenciement (art. L. 1235-7 al.2 C. trav.) si la contestation vise à obtenir la nullité du licenciement.

5 ans (délai de droit commun) si la contestation vise à faire reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (Cass. Soc. 15 juin 2010, n°09-65.62)

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

La section statue en urgence (art. L. 1456-1 C. trav.). La séance de conciliation a lieu dans **le mois** de la saisine du CPH (art. R. 1456-2 C. trav.) ; les mesures d'instruction et d'information sont exécutées dans un délai n'excédant pas **3 mois** (délai qui peut être prorogé par le BJ) (art. R. 1456-3 C. trav.).

L'employeur dépose au greffe du conseil les éléments mentionnés à l'art. L. 1235-9 du C. trav. (= éléments transmis aux représentants du personnel), ces éléments sont transmis dans un délai de **8 jours** à compter de la date à laquelle l'employeur reçoit la convocation devant le BC pour qu'ils soient versés au dossier.

Le salarié est informé qu'il peut prendre connaissance de ces éléments (information verbale ou par lettre simple). Art. R. 1456-1 C. trav.

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Le BC fixe la date d'audience du BJ qui statue dans un délai ne pouvant excéder **6 mois** à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée (art. R. 1456-4 C. trav.).

Participation des salariés – litige sur les éléments individuels de la participation

Le juge judiciaire est en principe compétent pour tous les litiges portant sur un accord de participation, dès lors qu'ils ne portent pas sur le montant des salaires déclarés à l'administration fiscale (Cass. Soc. 2 décembre 2008, n°07-16.615)

Tribunal compétent

TGI ou TI, la compétence dépend du montant de la demande. Le TI est ainsi aujourd'hui compétent dont les demandes n'excèdent pas 10 000 € (article L. 221-4 du Code de l'Organisation Judiciaire) et donc le TGI pour les demandes supérieures.

Ex. : calcul de l'ancienneté, montant du salaire retenu, cas de déblocage anticipé...

Avocat obligatoire / Procédure

TGI. Avocat obligatoire (article 751 CPC) (un avocat ne peut représenter un plaideur que devant le TGI dans le ressort duquel il est domicilié)

Conclusions : document écrit et signé par l'avocat (art. 815 CPC).

Les conclusions sont irrecevables tant que les indications devant figurer dans la constitution d'avocat n'ont pas été fournies.

Déposées au greffe dès leur notification à l'avocat adverse, avec la justification de cette notification.

TI. Pas d'avocat obligatoire (art. 827 CPC)

Saisine par déclaration au greffe (par courrier ou directement auprès du greffe)

Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un avocat ; leur conjoint ; leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un PACS ; leurs parents ou alliés en ligne directe ; leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus ; les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise. L'État, les départements, les communes et les établissements publics peuvent se faire représenter ou assister par un fonctionnaire ou un agent de leur administration.

Le salarié peut également se faire assister ou représenter par un défenseur syndical (muni d'un pouvoir de son syndicat, et d'un pouvoir du salarié s'il le représente.).

Le représentant, s'il n'est avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. (art. 828 CPC).

La procédure est orale.

Voies de recours

Appel possible dans un délai d'un mois à compter de la notification du jugement

Pourvoi en cassation dans les 10 jours (déclaration écrite ou orale remise ou adressée au greffe du TI) (art. 999 CPC). Pourvoi non suspensif ; il n'est recevable que si le jugement a été exécuté.

Pas de représentation obligatoire. (un mandataire, même avocat, doit avoir un pouvoir spécial et nominatif). (art. 1008 CPC)

Si absence d'énonciation des motifs dans la déclaration, le mémoire ampliatif doit être adressé dans le mois suivant la déclaration à la Cour de Cassation. Notification au défendeur dans le même délai (lettre recommandée) (art. 1004 CPC).

Le défendeur a 15 jours à compter de la réception du mémoire ou de la fin du délai d'un mois pour produire un mémoire en réponse. (art. 1006 CPC)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Élection des représentants du personnel (y compris désignation de la délégation du personnel au CHSCT)

[Sommaire](#)

Contestation sur l'électorat (inscription ou non inscription d'électeurs sur la liste électorale)

Délai pour agir : 3 jours
à compter de la publication de la liste électorale (art. R. 2314-28 (DP) et R. 2324-24 (CE) C. trav.)

Contestation sur la régularité de l'élection

Délai pour agir : 15 jours
à compter de la proclamation des résultats (art. R. 2314-28 (DP) et R. 2324-24 (CE) C. trav.).

Tribunal compétent

TI du lieu des élections (art. R. 2314-27 C. trav.)

Saisine par déclaration au greffe (par courrier ou directement auprès du greffe) (art. R. 2314-28 (DP) et R. 2324-24 (CE) C. trav.)

Les parties intéressées (= candidats, OS ayant participé à la négociation du protocole préélectoral) sont convoquées par lettre simple trois jours avant l'audience. (art. R. 2314-29 (DP) et R. 2324-25 (CE) C. trav.).

Une partie non convoquée ne peut faire tierce opposition, elle pourra demander l'annulation du jugement par pourvoi en cassation.

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire (art. 827 CPC)

Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un avocat ; leur conjoint ; leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un PACS ; leurs parents ou alliés en ligne directe ; leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus ; les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise.

L'État, les départements, les communes et les établissements publics peuvent se faire représenter ou assister par un fonctionnaire ou un agent de leur administration.

Le représentant, s'il n'est avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. (art. 828 CPC)

Procédure orale.

Le TI statue sans frais (mais article 700 CPC possible) ni forme de procédure (art. L. 2314-25 C. trav.).

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception.

Décision immédiatement exécutoire (l'annulation des élections n'est pas rétroactive (Soc. 12 déc. 2008, n°07-41.832).

Voies de recours

Pourvoi en cassation dans les 10 jours (déclaration écrite ou orale remise ou adressée par lettre recommandée au greffe du TI) (art. 999 CPC) seulement pour les jugements postérieurs aux élections (pour les autres, seule possibilité : nouvelle contestation devant le TI).

Pas de représentation obligatoire. (un mandataire, même avocat, doit avoir un pouvoir spécial et nominatif). (art. 1008 CPC)

Pourvoi non suspensif.

Si absence d'énonciation des motifs dans la déclaration, le mémoire ampliatif doit être adressé dans le mois suivant la déclaration à la CC. Notification au défendeur dans le même délai (lettre recommandée avec avis de réception) (art. 1004 CPC).

Le défendeur a 15 jours à compter de la réception du mémoire ou de la fin du délai d'un mois pour produire un mémoire en réponse. (art. 1006 CPC)

Un appel est possible seulement si la décision concerne le groupe spécial de négociation et le CEE. (Soc. 18 juin 2003, n° 02-60.071)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Le TI statue dans les dix jours de sa saisine.

Désignation d'un délégué syndical, RSS ou représentant syndical au CE

Délai de forclusion de **15 jours** (art L. 2142-1-2, L. 2143-8 et R. 2324-24 C. trav.)

Ce délai commence à courir :

- vis-à-vis de l'employeur : à compter du lendemain de la réception de la notification (sauf s'il a eu connaissance de la désignation par d'autres moyens, Soc. 9 avril 2002, n°00-60.332) ;
- vis-à-vis des autres OS et des salariés : à compter du jour où ils ont en eu connaissance par affichage réalisé par le syndicat désignataire ou par tout autre moyen.

Tribunal compétent

Tribunal d'instance (art L. 2143-8, R. 2143-5 (DS), L. 2142-1-2 (RSS) et R. 2324-24 (RSCE) C. trav.) du lieu de la désignation.

Saisine par déclaration au greffe (par courrier ou directement auprès du greffe) (art R. 2143-5 C. trav.). Lorsque la déclaration est faite par courrier, la contestation doit être reçue dans le délai de 15 jours. Les parties intéressées sont convoquées par lettre simple 3 jours avant l'audience.

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire (art. 827 CPC)

Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un avocat ; leur conjoint ; leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un PACS ; leurs parents ou alliés en ligne directe ; leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus ; les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise. L'État, les départements, les communes et les établissements publics peuvent se faire représenter ou assister par un fonctionnaire ou un agent de leur administration.

Le salarié peut également se faire assister ou représenter par un défenseur syndical (muni d'un pouvoir de son syndicat, et d'un pouvoir du salarié s'il le représente.).

Le représentant, s'il n'est avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. (art. 828 CPC).

La procédure est orale.

Voies de recours

Pourvoi en cassation dans les 10 jours (déclaration écrite ou orale remise ou adressée au greffe du TI) (art. 999 CPC). Pourvoi non suspensif ; il n'est recevable que si le jugement a été exécuté.

Pas de représentation obligatoire. (un mandataire, même avocat, doit avoir un pouvoir spécial et nominatif). (art. 1008 CPC)

Si absence d'énonciation des motifs dans la déclaration, le mémoire ampliatif doit être adressé dans le mois suivant la déclaration à la Cour de Cassation. Notification au défendeur dans le même délai (lettre recommandée) (art. 1004 CPC).

Le défendeur a 15 jours à compter de la réception du mémoire ou de la fin du délai d'un mois pour produire un mémoire en réponse. (art. 1006 CPC)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Le TI statue dans les 10 jours ; la décision du tribunal est notifiée par le greffe dans un délai de 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 2143-5 C. trav.).

Reconnaissance d'une UES ou modification de son périmètre

Tribunal compétent

TI du siège de l'une des structures concernées par la demande de reconnaissance d'une UES.

Toutes les sociétés dont l'intégration dans l'UES est demandée, les syndicats représentatifs ainsi que les élus ou DS dont le mandat serait susceptible d'être remis en cause par la décision sont considérés comme parties intéressées et doivent donc être appelés en la cause par le juge. Elles sont convoquées par lettre simple trois jours avant l'audience (art R. 2314-29 et 2324-25 C. trav.).

Le TI statue sans frais ni dépens (mais article 700 CPC possible), la décision est notifiée dans un délai de trois jours par lettre recommandée avec avis de réception (art R. 2314-29 et 2324-25 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire (art. 827 CPC)

Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un avocat ; leur conjoint ; leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un PACS ; leurs parents ou alliés en ligne directe ; leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus ; les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise.

L'État, les départements, les communes et les établissements publics peuvent se faire représenter ou assister par un fonctionnaire ou un agent de leur administration.

Le représentant, s'il n'est avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. (art. 828 CPC)

Voies de recours

Lorsque la demande de reconnaissance d'une UES intervient dans le cadre d'un contentieux électoral ou de désignation d'un représentant syndical, la seule voie possible est le **pourvoi en cassation**. (mêmes modalités que précédemment).

Lorsque la demande de reconnaissance de l'UES intervient en dehors de tout processus électoral ou désignatif, le TI statue en premier ressort, un appel est donc possible.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Le TI statue dans les 10 jours (art R. 2314-29 C. trav.)

Saisie et de cession de rémunérations

Articles L. 3252-1 et suivants et R. 3252-1 et suivants du Code du travail.

La saisie de rémunérations est une procédure lancée à l'initiative d'un créancier du salarié ; tandis que dans la cession de rémunérations, c'est le salarié lui-même qui décide de céder une partie de sa rémunération.

Tribunal compétent

TI du domicile du débiteur. En l'absence de domicile connu ou si le débiteur réside à l'étranger : TI du lieu où demeure le tiers saisi (art. R. 3252-7 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les parties peuvent se faire représenter par un avocat, un officier ministériel du ressort ou un mandataire de leur choix muni d'une procuration. Si le mandataire représente le créancier, il doit avoir une procuration spéciale (art. L. 3252-11 du C. trav.).

Procédure de saisie :

La demande du créancier (qui doit avoir un titre exécutoire) contient diverses mentions obligatoires, outre les éléments permettant d'identifier le demandeur, le défendeur et des précisions sur l'objet de la demande (art. 58 CPC) : les nom et adresse de l'employeur du débiteur ; le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et intérêts échus ainsi que l'indication du taux des intérêts ; les indications relatives aux modalités de versement des sommes saisies. Une copie du titre exécutoire est jointe à la requête (art. 3252-12 C. trav.). Le débiteur est convoqué et informé par le greffier (art. R. 3252-15 C. trav.).

La procédure de saisie est précédée d'une tentative de conciliation (art. R. 3252-12 C. trav.).

Si l'une des parties n'est pas présente ou si la conciliation n'aboutit pas, le juge autorise la saisie après avoir vérifié les montant des sommes dues, les intérêts et frais éventuels, ainsi que les contestations du débiteur, le greffier en chef procède à la saisie dans les huit jours (art. R. 3252-21 du C. trav.). Si l'audience a donné lieu à un jugement, les voies de recours sont ouvertes et la saisie ne se poursuit qu'à l'expiration des délais de recours.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification de l'acte de saisie pour fournir au greffe les renseignements suivants : la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi ; les cessions, saisies, avis à tiers détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution (art. R. 3252-24 du C. trav.). A défaut, il peut être condamné à une amende civile (jusqu'à 3 000 euros) et au versement de dommages-intérêts.

L'employeur informe le greffe dans les huit jours de tout évènement qui suspend la saisie ou y met fin (art. R. 3252-26 C. trav.).

- ⇒ Versements de l'employeur tous les mois (au greffe ou par virement, à condition d'en justifier auprès du greffe : art. R. 3252-27 C. trav.). S'il omet d'effectuer les versements, le juge le déclare personnellement débiteur (ordonnance exécutoire dans les 15 jours de la notification, à défaut d'opposition : article R. 3252-28 du Code du travail).

La mainlevée de la saisie est notifiée à l'employeur dans les huit jours. En cas de changement d'employeur, la saisie peut être poursuivie par le nouvel employeur, sans conciliation préalable, si la demande est faite dans l'année qui suit l'avis donné par l'ancien employeur. A défaut, la saisie prend fin et les fonds sont répartis entre les créanciers (art. R. 3252-44 du C. trav.).

Procédure de cession :

Le salarié qui décide de céder volontairement une partie de son salaire à un créancier doit remplir une déclaration au greffe du tribunal d'instance du lieu où il demeure (art. R. 3252-45 C. trav.). A la demande du cessionnaire (à qui va bénéficier la cession), le greffier notifie la cession au débiteur. A défaut de notification dans le délai d'un an, la cession est périmée (art. R. 3252-46 C. trav.).

A compter de la notification de la cession, l'employeur verse directement au cessionnaire le montant des sommes cédées dans la limite de la fraction saisissable (art. R. 3252-47 C. trav.).

Voies de recours

Si l'audience de conciliation a donné lieu à un jugement, le délai d'appel est d'**un mois** à compter de la signification.

Licenciement de représentants du personnel (contestation de la décision de l'inspecteur du travail)

Délai pour agir : 2 mois à compter de la notification de la décision : le délai commence à courir le lendemain du jour où la décision a été notifiée (la décision de l'inspecteur du travail doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, art R. 2421-5 et 2421-12 C. trav.)

Rq : délai de 3 mois pour les tribunaux de Mamoudzou, Nouvelle-Calédonie et Papeete (R. 421-6 C. just. adm.).

Le délai du recours contentieux est prorogé le temps du recours lorsque sont exercés soit une demande d'aide juridictionnelle présentée dans le délai de 2 mois, soit un recours devant une juridiction incompétente, soit dans le cas d'un recours administratif gracieux (= devant l'autorité qui a pris la décision) ou hiérarchique (= devant le ministre). A noter que tous ces recours peuvent être exercés en parallèle.

Tribunal compétent

Tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve l'établissement ou l'exploitation dont l'activité est à l'origine du litige (art R. 312-10 CJA).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire.

Cependant, si une partie veut se faire représenter, son mandataire est nécessairement un avocat (art R. 431-1 et 431-2 CJA).

Procédure écrite.

Requête rédigée en français, de préférence dactylographiée, adressée au président du TA, précisant les nom, prénom et adresse du demandeur, accompagnée d'une copie de la décision attaquée, signée.

Elle se décompose en trois parties : exposé des faits ; développement des moyens et présentation des conclusions.

La requête doit être accompagnée de copies certifiées conformes par le requérant, le nombre de copies à joindre est égal au nombre des parties en cause augmenté de deux (art R. 411-3 CJA) (de même pour les pièces).

Si seule une requête sommaire est déposée, le requérant devra déposer un mémoire complémentaire dans le délai de recours contentieux. Si un mémoire complémentaire annoncé n'est pas produit, le requérant mis en demeure sera considéré comme s'étant désisté. (art R. 612-5 CJA)

Voies de recours

Appel dans les deux mois à compter de la notification du jugement (art R. 811-2 CJA) ; trois mois pour les parties résidant dans un DOM ou un TOM (art R. 811-4 CJA) + éventuel délai de distance (art R. 811-5 CJA)

Avocat obligatoire (art R. 811-7 CJA)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Licenciement de représentants du personnel (violation de la procédure de licenciement des salariés protégés : absence d'autorisation de l'Inspecteur du travail)

Délai pour agir : aucun délai n'est imparti au salarié protégé licencié sans autorisation, Cass. Soc. 20 mai 1992 : pour une demande de réintégration près de 5 ans après le licenciement (Cass. Soc. 20 mai 1992, n°90-44.725). De même, s'il a travaillé depuis son licenciement, il ne perd pas son droit à réintégration (Cass. Soc. 21 octobre 1992, n°90-42.477).

Le salarié protégé peut demander sa réintégration sous astreinte au conseil des prud'hommes statuant en [référé](#).

Tribunal compétent

Conseil de prud'hommes

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

A noter qu'ici, le CPH pourra être saisi en **référé**.

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Règlement Intérieur (demande de retrait ou de modification d'une ou plusieurs clauses)

Hors le cas où le salarié se plaindrait individuellement de s'être vu appliqué une clause d'un règlement intérieur qu'il juge illégal et que le CPH pourra écarter (art. L. 1322-4 ; Voir procédure normale CPH) ; il est possible de solliciter l'inspection du travail pour qu'elle exige le retrait ou la modification des clauses d'un règlement intérieur. Toutefois si elle refuse (ou si elle ne donne pas de réponse), il est possible de contester la décision de l'inspection du travail.

Tribunal compétent

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet de deux recours différents : recours hiérarchique et recours contentieux. Le **recours hiérarchique** s'exerce auprès du Directeur régional du travail dont dépend l'inspecteur ayant rendu la décision. Le recours contentieux s'exerce lui devant le **Tribunal Administratif** dans le ressort duquel se trouve l'établissement ou l'exploitation dont l'activité est à l'origine du litige (art R. 312-10 CJA). Les deux recours s'exercent dans un **délai de deux mois à compter de la notification de la décision**.

Avocat obligatoire / Procédure

Recours hiérarchique.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours auprès du directeur régional du travail et de l'emploi ; ce recours écrit et motivé peut émaner soit des salariés ou de leurs représentants.

Le directeur régional du travail dispose d'un délai maximum de quatre mois pour prendre une décision ; son silence passé ce délai équivaut à un rejet.

TA. Recours en annulation.

Pas d'avocat obligatoire.

Cependant, si une partie veut se faire représenter, son mandataire est nécessairement un avocat (art R. 431-1 et 431-2 CJA).

Procédure écrite.

Requête rédigée en français, de préférence dactylographiée, adressée au président du TA, précisant les nom, prénom et adresse du demandeur, accompagnée d'une copie de la décision attaquée, signée. Elle se décompose en trois parties : exposé des faits ; développement des moyens et présentation des conclusions.

La requête doit être accompagnée de copies certifiées conformes par le requérant, le nombre de copies à joindre est égal au nombre des parties en cause augmenté de deux (art R. 411-3 CJA) (de même pour les pièces).

Si seule une requête sommaire est déposée, le requérant devra déposer un mémoire complémentaire dans le délai de recours contentieux. Si un mémoire complémentaire annoncé n'est pas produit, le requérant mis en demeure sera considéré comme s'étant désisté. (art R. 612-5 CJA)

Voies de recours

La décision du directeur régional peut aussi faire l'objet de deux recours différents (dans un **délai de 2 mois** à compter de la notification de sa décision) à savoir soit un nouveau **recours hiérarchique** mais cette fois devant le ministre du Travail, soit un **recours contentieux au TA**.

Appel dans les deux mois à compter de la notification du jugement (art R. 811-2 CJA) ; trois mois pour les parties résidant dans un DOM ou un TOM (art R. 811-4 CJA) + éventuel délai de distance (art R. 811-5 CJA)

Avocat obligatoire devant la Cour administrative d'appel (art R. 811-7 CJA)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Établissement distinct (élections du comité d'entreprise)

En l'absence d'accord collectif valable, le découpage de l'entreprise en établissements distincts relève de la compétence de l'autorité administrative (art. L. 2327-7 C. trav.), c'est-à-dire le directeur départemental du travail.

Tribunal compétent

L'administration compétente est celle « *dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise* » (art. L. 2327-7 C. trav.).

Il est possible d'exercer, soit successivement soit simultanément, un recours hiérarchique auprès du Ministre du travail (avec éventuellement auparavant un recours gracieux auprès du Directeur départemental du travail) et un recours contentieux devant le Tribunal Administratif pour contester la décision du Directeur départemental du travail et/ou la décision du ministre, le cas échéant.

Avocat obligatoire / Procédure

Il est toujours possible d'exercer un **recours gracieux** auprès de l'autorité administrative qui a rendu une décision pour solliciter son retrait.

Le **recours administratif hiérarchique** est le recours par lequel l'administré demande au supérieur hiérarchique d'annuler l'acte du subordonné. Le recours hiérarchique est en principe formé **devant le ministre** en vue de l'annulation ou de la réformation de la décision administrative prise par un subordonné.

TA. Recours en annulation.

Représentation non obligatoire.

Cependant, si une partie veut se faire représenter, son mandataire est nécessairement un avocat (art R. 431-1 et 431-2 CJA).

Procédure écrite.

Requête rédigée en français, de préférence dactylographiée, adressée au président du TA, précisant les nom, prénom et adresse du demandeur, accompagnée d'une copie de la décision attaquée, signée.

Elle se décompose en trois parties : exposé des faits ; développement des moyens et présentation des conclusions.

La requête doit être accompagnée de copies certifiées conformes par le requérant, le nombre de copies à joindre est égal au nombre des parties en cause augmenté de deux (art R. 411-3 CJA) (de même pour les pièces).

Si seule une requête sommaire est déposée, le requérant devra déposer un mémoire complémentaire dans le délai de recours contentieux. Si un mémoire complémentaire annoncé n'est pas produit, le requérant mis en demeure sera considéré comme s'étant désisté. (art R. 612-5 CJA)

Voies de recours

TA dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision

Appel dans les deux mois à compter de la notification du jugement (art R. 811-2 CJA) ; trois mois pour les parties résidant dans un DOM ou un TOM (art R. 811-4 CJA) + éventuel délai de distance (art R. 811-5 CJA)

Avocat obligatoire (art R. 811-7 CJA)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

L'autorité administrative dispose de **4 mois** pour rendre sa décision. Au terme de ce délai, on considère qu'elle a rendu une décision implicite de refus.

Fin de mandat (DS, CE, RSS) en cas de diminution des effectifs

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression des mandats est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin. (art. L. 2143-11 C. trav. pour les délégués syndicaux, L. 2142-1-2 C. trav. pour les représentants de section syndicale et L. 2322-7 C. trav. pour le comité d'entreprise)

Tribunal compétent

Tribunal administratif (L. 2143-11 C. trav.)

Contestation de la décision de la Direccte.

Avocat obligatoire / Procédure

TA. Recours en annulation.

Représentation non obligatoire.

Cependant, si une partie veut se faire représenter, son mandataire est nécessairement un avocat (art R. 431-1 et 431-2 CJA).

Procédure écrite.

Requête rédigée en français, de préférence dactylographiée, adressée au président du TA, précisant les nom, prénom et adresse du demandeur, accompagnée d'une copie de la décision attaquée, signée.

Elle se décompose en trois parties : exposé des faits ; développement des moyens et présentation des conclusions.

La requête doit être accompagnée de copies certifiées conformes par le requérant, le nombre de copies à joindre est égal au nombre des parties en cause augmenté de deux (art R. 411-3 CJA) (de même pour les pièces).

Si seule une requête sommaire est déposée, le requérant devra déposer un mémoire complémentaire dans le délai de recours contentieux. Si un mémoire complémentaire annoncé n'est pas produit, le requérant mis en demeure sera considéré comme s'étant désisté. (art R. 612-5 CJA)

Voies de recours

Appel dans les deux mois à compter de la notification du jugement (art R. 811-2 CJA) ; trois mois pour les parties résidant dans un DOM ou un TOM (art R. 811-4 CJA) + éventuel délai de distance (art R. 811-5 CJA)

Avocat obligatoire (art R. 811-7 CJA)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Sanction disciplinaire (contestation de la sanction)

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

Le CPH pourra être saisi en **référé** lorsqu'il s'agira d'annuler une sanction lorsque cette sanction ne pouvait être édictée par l'employeur car interdite par la loi (sanction pécuniaire notamment) ou lorsqu'elle a été édictée après le délai de prescription ou pour un fait déjà sanctionné.

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Lorsque la demande tend à l'annulation d'une mise à pied, elle est indéterminée (Cass. Soc. 23 juin 1994, n°91-40.643). Il est donc toujours possible de faire appel, même si le salarié chiffre sa demande de restitution de salaires.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Promesse d'embauche (non-respect de la promesse d'embauche)

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

Le CPH pourra être saisi en **référé** eu égard au dommage imminent que constitue le non-respect de la promesse d'embauche.

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Congés payés (non payés, non accordés...etc)

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

Tribunal compétent

CPH. Il s'agit d'un domaine dans lequel le [juge des référés](#) peut être saisi.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Non-paiement du salaire

Délai pour agir : **5 ans** (art. L. 3245-1 C. trav.)

Tribunal compétent

CPH. Il s'agit d'un domaine dans lequel le [juge des référés](#) peut être saisi.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

DIF (utilisation, sort du DIF lors de la rupture du contrat de travail, DIF et démission)

Délai pour agir : **5 ans**

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas **4 000 euros** (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.)
→ seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Harcèlement

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

A noter qu'une action pénale est envisageable pour des faits de harcèlement moral ou sexuel (art. 222-33 et s. C. pén. ; V. [fiche procédure délictuelle](#))

Tribunal compétent

CPH. Il s'agit d'un domaine dans lequel le [juge des référés](#) peut être saisi.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Discrimination

Délai pour agir : **5 ans à compter de la révélation de la discrimination** ; les dommages-intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée (art. L. 1134-5 C. trav.)

A noter qu'une action pénale est envisageable pour des faits de discrimination (art. 225-1 et suiv. C. pénal ; V. [fiche procédure délictuelle](#)).

Tribunal compétent

CPH. Il s'agit d'un domaine dans lequel le [juge des référés](#) peut être saisi.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Égalité professionnelle

Délai pour agir : 5 ans à compter de la découverte de l'inégalité de traitement

Tribunal compétent

CPH. Il s'agit d'un domaine dans lequel le [juge des référés](#) peut être saisi.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Démission (requalification de la rupture du contrat de travail)

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail (requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse)

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Licenciement pour motif personnel (contestation)

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Rupture conventionnelle (contestation de la rupture, de son homologation...etc.)

Délai pour agir : **douze mois** à compter de la date d'homologation de la convention.

Tribunal compétent

CPH. Article L. 1237-14 alinéa 4, « [...] *Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologuer relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout recours contentieux ou administratif.* »

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Référé prud'homal

Articles R. 1455-1 et suivants du Code du travail

Tribunal compétent

CPH

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

La formation de référé est compétente dans tous les cas d'**urgence** pour ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à **aucune contestation sérieuse** ou que justifie l'existence d'un différend (art. R. 1455-5 C. trav.). Elle peut toujours prescrire des **mesures conservatoires** ou de **remise en état** qui s'imposent pour **prévenir un dommage imminent** ou pour **faire cesser un trouble manifestement illicite** (art. R. 1455-6 C. trav.). Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une **provision** ou ordonner **l'exécution d'une obligation** (art. R. 1455-7 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Demande déposée, adressée par lettre recommandée au greffe du CPH, ou formée par acte d'huissier. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Lorsque les circonstances l'exigent, le président du CPH, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine (art. R. 1455-4 al. 2 C. trav.) (le salarié lui remet un courrier expliquant sa situation et sollicitant une audience anticipée).

Si la demande formée excède les pouvoirs de la formation de référé mais qu'elle est particulièrement urgente, elle peut être renvoyée devant le bureau de jugement (l'accord de toutes les parties est nécessaire et une tentative de conciliation doit avoir été faite) (art. R. 1455-8 C. trav.).

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

L'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire (art. 489 CPC)

Appel dans le délai de **15 jours** (art. R. 1455-11 C. trav.), cependant, le conseil statue en dernier ressort (seul recours alors possible : le pourvoi en cassation) si la valeur totale des prétentions est inférieure à 4 000 euros ou si la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer (art. R. 1462-1 C. trav.). Ce recours n'interrompt l'exécution de l'ordonnance : l'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire (art. 489 CPC).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Rupture du contrat de travail : non remise des documents obligatoires (reçu pour solde de tout compte ; certificat de travail ; attestation Pôle Emploi)**Tribunal compétent**

Il faut saisir le **CPH en référé**

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Le conseil de prud'hommes statue **en dernier ressort** lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes (supérieur à 4 000 €) (art. R. 1462-1 C. trav.).

Seule possibilité : le **pourvoi en cassation**, formé dans un délai de **deux mois** (art. 612 CPC).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Action en requalification de CDD

Délai pour agir : délai de droit commun = 5 ans (art. 2224 C. civ.)

Tribunal compétent

CPH.

Le [juge des référés](#) peut, dans l'attente de la décision du bureau de jugement, suspendre toute mesure de rupture du contrat de travail ou décider de la requalification provisoire du contrat en CDI (CPH Limoges 23 avril 2002 et CPH Tours 15 mai 2002, publiés et annotés dans Droit ouvrier, juin 2003, p. 233)

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

S'agissant d'une demande de requalification de CDD en CDI, **le salarié saisit directement le bureau de jugement** (art. L.1245-2 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

La demande de requalification étant indéterminée, le jugement rendu est toujours en premier ressort et à charge d'appel (Cass. Soc. 12 mars 1996, n° 92-43.129).

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Un mois à compter de la saisine (art. L. 1245-2 C. trav.).

Action en requalification d'un contrat de travail temporaire

Délai pour agir : délai de droit commun = 5 ans (art. 2224 C. civ.)

Remarque : les deux actions en requalification exercées, l'une contre l'entreprise de travail temporaire l'autre contre l'entreprise utilisatrice ont des fondements différents ; elles peuvent être exercées concurremment. (Cass. Soc. 20 mai 2009, n°07-44.755)

Tribunal compétent

CPH.

Le [juge des référés](#) peut, dans l'attente de la décision du bureau de jugement, suspendre toute mesure de rupture du contrat de travail ou décider de la requalification provisoire du contrat en CDI (CPH Limoges 23 avril 2002 et CPH Tours 15 mai 2002, publiés et annotés dans Droit ouvrier, juin 2003, p. 233)

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

L'action en requalification intentée contre l'entreprise utilisatrice relève de la compétence du Conseil du lieu du siège de l'entreprise utilisatrice ou du lieu d'exécution du contrat de travail (Cass. Soc. 14 décembre 2004, n°03-40.401)

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

S'agissant d'une demande de requalification d'un contrat de travail temporaire en CDI, **le salarié saisit directement le bureau de jugement** (art. L.1251-41 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

La demande de requalification étant indéterminée, le jugement rendu est toujours en premier ressort et à charge d'appel.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Un mois à compter de la saisine (art. L. 1251-41 C. trav.).

Transaction (action en nullité)

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés de prononcer la nullité de la transaction (Cass. Soc. 14 mars 2006, n°04-48.322)

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Question prioritaire de constitutionnalité (QPC)

Délai pour agir : en principe, la QPC peut être soulevée à tous les stades du procès. Elle peut également être posée en appel ou devant la Cour de cassation ou le Conseil d'État. Cependant, la QPC ne peut pas être soulevée si l'instance est interrompue ou suspendue ; elle ne peut pas être soulevée après le clôturage des débats ou de l'instruction.

Tribunal compétent

Le tribunal compétent est celui devant lequel le litige au cours duquel la QPC est posée est tranché. Il est le premier « *filtre* ».

Avocat obligatoire / Procédure

La procédure est la même que celle habituellement suivie (si la QPC est posée devant le Conseil de Prud'hommes, on suit la procédure prud'homale, etc.).

A peine d'irrecevabilité, la QPC est présentée dans **un écrit distinct et motivé** (y compris quand la procédure est orale comme devant le Conseil de Prud'hommes). Ces conclusions spéciales doivent mentionner la disposition législative en cause ainsi que le droit ou la liberté constitutionnellement garanti. Enfin, l'écrit doit permettre de comprendre en quoi la disposition législative contrevient à la norme constitutionnellement garantie.

Devant une juridiction relevant de la Cour de cassation, lorsque le ministère public n'est pas partie à l'instance, l'affaire lui est communiquée dès que le moyen est soulevé afin qu'il puisse faire connaître son avis. La QPC ne peut être relevée d'office par le juge.

Si le tribunal décide de transmettre la QPC, il surseoit à statuer (cependant, le juge peut prendre des mesures provisoires ou conservatoires lorsqu'elles s'imposent.). Il existe plusieurs exceptions au principe du sursis à statuer : lorsqu'une personne est privée de liberté à raison de l'instance ou lorsque l'objet de l'instance est de mettre fin à une mesure privative de liberté ; lorsque la loi ou le règlement prévoit que la juridiction doit statuer dans un délai déterminé ou en urgence, le juge peut statuer immédiatement (ex. : contentieux électoral dans lequel le juge d'instance a 10 jours pour statuer) ; lorsque le sursis risquerait d'entraîner des conséquences irrémédiables ou manifestement excessives pour les droits d'une partie, le juge peut statuer sur les points qui doivent être immédiatement tranchés.

En cas de décision de transmission, le juge doit transmettre la QPC à la Cour suprême (Cour de Cassation ou Conseil d'État) dans les **8 jours** de son prononcé.

La **juridiction suprême**. La Cour de cassation (ou le Conseil d'État si la QPC a été posée à un juge administratif) dès qu'elle est saisie d'une QPC doit aviser le procureur général afin que celui-ci donne son avis.

Elle reçoit, jointes à la décision de transmission, les observations écrites des parties déjà présentées. Les parties peuvent toutefois lui faire parvenir des observations écrites complémentaires, le cas échéant, via un avocat aux conseils.

Représentation facultative devant le **Conseil constitutionnel**.

Cependant, les observations orales ne peuvent être présentées que par des « *gens de justice, avocats aux conseils et avocats* ».

Les parties communiquent par voie électronique avec le Conseil.

Voies de recours

Le refus de transmettre la QPC ne peut être contesté qu'à l'occasion d'un recours réglant tout ou partie du litige initial. La décision de transmission n'est susceptible d'aucun recours.

Aucun recours contre les décisions des cours suprêmes.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Le **premier juge** doit statuer sans délai. L'examen d'une QPC prime sur celui d'une question de conventionalité (question de la conformité de dispositions législatives à des normes communautaires ou internationales).

La **juridiction suprême** (Cour de cassation ou Conseil d'État) dispose d'un délai de 3 mois pour décider si elle transmet l'affaire au Conseil constitutionnel. En cas de silence, à l'issue des 3 mois, la question est transmise.

Le Conseil constitutionnel dispose, à compter de sa saisine d'un délai de 3 mois pour statuer.

Demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Pas de délai particulier pour agir : le contrat de travail est en cours d'exécution.

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Cas particuliers : les [salariés en contrat d'apprentissage](#) et les [salariés en CDD victimes d'une inaptitude d'origine professionnelle](#).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

Appel dans le délai d'**un mois**.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Transfert du contrat de travail (modification de la situation juridique de l'employeur)

Délai pour agir : **5 ans** (délai de droit commun)

Tribunal compétent

CPH.

Possibilité d'agir en [référé](#) en cas de licenciement prononcé à l'occasion d'un transfert ; ce licenciement constituant un trouble manifestement illicite.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le taux d'appel est fixé à 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.).

Cependant, la demande tendant à déclarer applicable l'article L. 1224-1 « *avec toutes conséquences de droit pour chaque salarié* » est indéterminée et donc toujours susceptible d'appel (Cass. Soc. 10 mai 1999, n°97-40.458)

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Demande de résiliation judiciaire du CDD d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, en l'absence de possibilité de reclassement

Remarque : l'inaptitude doit être d'origine professionnelle. Si elle ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la Cour de cassation refuse d'appliquer l'art. L. 1226-20 du Code du travail (Cass. Soc. 29 avril 2002, n°02-00.001).

Il s'agit d'une des hypothèses où l'employeur peut, **exceptionnellement**, demander la résiliation judiciaire du contrat de travail

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.).

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Reçu pour solde de tout compte (contestation)

Délai pour agir : le reçu doit avoir été dénoncé (par lettre recommandée avec avis de réception) dans les **6 mois** qui ont suivi sa signature. Au-delà de ce délai, le salarié ne peut plus contester les sommes qui figurent sur le reçu pour solde de tout compte (art. L. 1234-20 al. 2 C. trav.).

Tribunal compétent

CPH.

Le CPH territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (art. R. 1412-1 C. trav.).

Le CPH est saisi soit par une demande soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-1 C. trav.).

La demande est formée au greffe des prud'hommes, elle peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle contient à peine de nullité : pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; 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 nom, 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'objet de la demande. Elle mentionne chacun des chefs de demande. Elle est datée et signée (art. R. 1452-2 C. trav. et 58 CPC).

Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation (art. R. 1452-4 C. trav.).

Avocat obligatoire / Procédure

Pas d'avocat obligatoire. Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ; les avocats. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 1453-2 C. trav.).

La procédure prud'homale est orale (art. R. 1453-3 C. trav.)

Voies de recours

Appel dans le délai d'un mois.

Le CPH statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 4 000 euros (art. R. 1462-1 et D. 1462-3 C. trav.) → seule voie de recours alors possible : le pourvoi en cassation.

Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)

Procédure pénale délictuelle

Délai pour agir : 3 ans (article 8 du Code de procédure pénale)

A titre d'exemple, peuvent être poursuivies sous cette procédure les infractions de relatives au non respect des **principes généraux de prévention** (art. L. 4741-1, C. Trav.), les **atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité de la personne** (articles 221-6, 222-19, 222-20, R. 625-2 et R. 625-3 du Code pénal), les **risques causés à autrui** (art. 223-1 C. Pén.), **l'entrave aux IRP** (CE, art. L. 2328-1 ; DP, art. L. 2316-1 ; droit syndical, art. L. 2146-1 du C. Trav. ...etc), **le marchandage** (art. L. 8231-1 C. Trav.), **le prêt illicite de main d'œuvre** (art. L. 8241-1, al. 1, C. Trav.), **le travail dissimulé** (articles L. 8221-1 et suiv. du C. Trav.), **la discrimination** (art. 225-1 et suiv. du C. Pén. et art. L. 2141-5 (synd.) ou L. 1142-1 (sexe) du C. Trav.), **l'abus de vulnérabilité ou de l'état de dépendance** (art. 225-13 et 225-14 du C. pén.), **le harcèlement** (sexuel, art. L.1153-1 C. trav. et 222-33 C. pén. ; moral, art. L. 1152-1 C. trav. et 222-33-2 C. pén.) ou **la formation professionnelle** (art. L. 6355-1 et suiv. du C. trav.).

Tribunal compétent

Le Tribunal compétent est le **Tribunal correctionnel** (qui siège au Tribunal de Grande instance)

Territorialement, le tribunal correctionnel voit sa compétence établie soit par le lieu de commission de l'infraction, soit par celui du siège social de la personne morale ou du lieu de résidence ou d'arrestation du prévenu, soit encore par celui de sa détention.

Le Tribunal n'est pas nécessairement saisi directement par la victime. Il peut-être parfois préférable, lors de la constatation d'une infraction, de saisir l'inspecteur ou le contrôleur du travail et/ou le Procureur de la République avant de saisir le Tribunal car pour ce dernier il est nécessaire d'avoir précisément, et presque indiscutablement, identifié les faits en cause, le chef de prévention et l'auteur de l'infraction.

Avocat obligatoire / Procédure

Inspecteur ou contrôleur du travail.

La commission d'une infraction peut être dénoncée à l'Inspection du travail.

L'inspecteur du travail a, en effet, le pouvoir de constater des infractions et en dresser procès-verbal.

Pour cela il peut notamment se déplacer et exiger la communication de documents.

Lorsqu'il constate la commission d'une infraction, il dispose du pouvoir de décider de l'opportunité de la voie répressive. Il ne va donc transmettre un procès-verbal au procureur que lorsque la situation semble impérativement appeler une réponse pénale ce qui devrait dissuader le procureur de classer.

A partir de là, l'inspecteur du travail peut transmettre le procès verbal au Parquet ou alors choisir de mettre en demeure

Ministère Public (Procureur de la République)

Pour être saisi, le ministère public doit avoir connaissance de faits répréhensibles.

Cette connaissance intervient avec une plainte de la victime, une dénonciation par des tiers, un procès-verbal de l'inspecteur du travail.

Une fois le procureur informé, il décide de l'opportunité des poursuites. Ainsi le Procureur peut décider de classer sans suite, décider de transmettre à un juge d'instruction (si les conditions de commission de l'infraction ne sont pas complètement éclaircies et que l'affaire n'est pas en état d'être jugée) ou alors de transmettre directement à une formation de jugement s'il estime que les éléments dont il dispose sont suffisants pour qu'un jugement soit pris (au moyen d'une citation directe, d'une comparution volontaire, d'un avertissement, d'une convocation par procès verbal ou par l'usage d'une procédure sur comparution immédiate).

Le Procureur de la République peut aussi décider de prendre des mesures alternatives aux poursuites : médiation pénale, rappel à la loi, demander à l'auteur des faits de régulariser

Tribunal correctionnel

Pas d'avocat obligatoire.

Le juge correctionnel est généralement saisi par le Parquet qui a usé des procédures à sa disposition.

Il peut l'être aussi par la victime via la procédure de la citation directe ou par le juge d'instruction qui aura pu lui-même être saisi par le Ministère public ou par la victime au moyen d'une plainte avec constitution de partie civile.

La citation directe est une procédure formaliste régie par les articles 550 et suivants du Code de procédure pénale, qui prend la forme d'un exploit d'huissier, celui-ci devant remettre en main propre la citation directe à la personne qui doit comparaître. Quant à son contenu la citation comporte un exposé des faits reprochés à la personne (physique ou morale) ainsi que les textes les réprimant. Elle contient aussi une assignation à comparaître devant le tribunal compétent à une certaine date, étant précisé qu'un certain délai doit être prévu entre la notification de la citation et la date de l'audience (10 jours à 2 mois) pour permettre à la personne de préparer sa défense.

<p>l'employeur de cesser les agissements répréhensibles, de prendre les mesures nécessaires à l'arrêt des travaux ou de saisir le juge des référés.</p>	<p>sa situation ou de réparer le dommage ou alors, si le prévenu reconnaît sa culpabilité il pourra écoper d'une peine réduite via la procédure de Comparution sur Reconnaissance Préalable de Culpabilité (la présence d'un avocat est ici obligatoire) ou via le paiement d'une composition pénale au bénéfice du Trésor Public.</p>	<p>Une consignation est exigée dans l'hypothèse où la saisine du Tribunal par la citation directe ne se fait pas avec le concours du Ministère public. Cette consignation garantit le paiement de l'amende civile qui est susceptible d'être prononcée à l'encontre de la partie civile lorsque le tribunal correctionnel, saisi par une citation directe de la partie civile, prononce une relaxe et constate le caractère abusif ou dilatoire de la saisine.</p>
<p>Voies de recours</p>		
<p>Si l'Inspecteur du travail en réagit pas ou qu'il ne dresse pas un procès-verbal pour le transmettre au ministère public, la victime peut, elle, se plaindre au Parquet ou saisir directement le Tribunal correctionnel.</p>	<p>Devant l'inertie du Ministère public ou face à la décision de classer sans suite, il est tout de même possible de saisir un juge d'instruction indépendant au moyen d'une plainte avec constitution de partie civile devant ce juge ou alors directement saisir le Tribunal correctionnel au moyen d'une citation directe.</p>	<p>Chaque partie peut faire appel par déclaration au greffe du tribunal qui a rendu la décision contestée, dans un délai de 10 jours soit à compter du jugement, si la partie était présente ou représentée, soit à compter de la signification, si la partie n'était ni présente ni représentée.</p>
<p>Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)</p>		

Procédure pénale contraventionnelle

Délai pour agir : 1 ans (article 9 du Code de procédure pénale)

A titre d'exemple, peuvent être poursuivies sous cette procédure les infractions de relatives au « document unique » de l'évaluation des risques (art. R. 4741-1 C. trav.), aux dispositions relatives à la durée du travail (not. art. R. 3124-5 ou art. R. 3124-6 C. trav.), au travail de nuit (art. R. 3124-15 C. trav.), au repos compensateur et hebdomadaire (art. R. 3135-1 et suiv. C. trav.) ou aux mentions sur le bulletin de paie (art. 3246-3 du C. trav.).

Tribunal compétent

Le Tribunal compétent est le **Tribunal de Police** (qui siège au Tribunal d'instance)

Territorialement, le tribunal de Police voit sa compétence établie soit par le lieu de commission ou de constatation de l'infraction, soit par celui du siège social de la personne morale ou du lieu de résidence ou d'arrestation du prévenu.

Le Tribunal n'est pas nécessairement saisi directement par la victime. Il peut-être parfois préférable, lors de la constatation d'une infraction, de saisir l'inspecteur ou le contrôleur du travail et/ou le Procureur de la République avant de saisir le Tribunal car pour ce dernier il est nécessaire d'avoir précisément, et presque indiscutablement, identifié les faits en cause, le chef de prévention et l'auteur de l'infraction.

Avocat obligatoire / Procédure

Inspecteur ou contrôleur du travail.

La commission d'une infraction peut être dénoncée à l'Inspection du travail. L'inspecteur du travail a, en effet, le pouvoir de constater des infractions et en dresser procès-verbal.

Pour cela il peut notamment se déplacer et exiger la communication de documents.

Lorsqu'il constate la commission d'une infraction, il dispose du pouvoir de décider de l'opportunité de la voie répressive. Il ne va donc transmettre un procès-verbal au procureur que lorsque la situation semble impérativement appeler une réponse pénale ce qui devrait dissuader le procureur de classer.

A partir de là, l'inspecteur du travail peut transmettre le procès verbal au Parquet ou alors choisir de mettre en demeure l'employeur de cesser les agissements répréhensibles, de prendre les mesures nécessaires à l'arrêt des travaux ou de saisir le

Ministère Public (Procureur de la République)

Pour être saisi, le ministère public doit avoir connaissance de faits répréhensibles.

Cette connaissance intervient avec une plainte de la victime, une dénonciation par des tiers, un procès-verbal de l'inspecteur du travail.

Une fois le procureur informé, il décide de l'opportunité des poursuites. Ainsi le Procureur peut décider de classer sans suite, décider de transmettre à un juge d'instruction (très rare - si les conditions de commission de l'infraction ne sont pas complètement éclaircies et que l'affaire n'est pas en état d'être jugée) ou alors de transmettre directement à une formation de jugement s'il estime que les éléments dont il dispose sont suffisants pour qu'un jugement soit pris (au moyen d'une citation directe, d'une comparution volontaire ou d'une convocation par officier ou agent de police judiciaire procès verbal).

Le Procureur de la République peut aussi décider de prendre des mesures alternatives aux poursuites : médiation pénale, rappel à la loi, demander à l'auteur des faits de régulariser sa situation ou de réparer le dommage.

De plus, lorsque la poursuite concerne une des quatre premières classes, seulement punies d'une peine d'amende, à la réglementation des transports par route, au Code des assurances en ce qui concerne l'assurance obligatoire des véhicules terrestres à moteur et de leurs remorques ou semi-remorques et à la réglementation sur les parcs nationaux et les réserves naturelles, le contrevenant pourra

Tribunal de Police

Pas d'avocat obligatoire.

Le juge correctionnel est généralement saisi par le Parquet qui a usé des procédures à sa disposition.

Il peut l'être aussi par la victime via la procédure de la citation directe ou par le juge d'instruction qui aura pu lui-même aura été saisi par le Ministère public ou par la victime au moyen d'une plainte avec constitution de partie civile.

La citation directe est une procédure formaliste régie par les articles 550 à 566 du Code de procédure pénale, qui prend la forme d'un exploit d'huissier, celui-ci devant remettre en main propre la citation directe à la personne qui doit comparaître. Quant à son contenu la citation comporte un exposé des faits reprochés à la personne (physique ou morale) ainsi que les textes les réprimant. Elle contient aussi une assignation à comparaître devant le tribunal compétent à une certaine date, étant précisé qu'un certain délai doit être prévu entre la notification de la citation et la date de l'audience (10 jours à 2 mois) pour permettre à la personne de préparer sa défense.

Une consignation est exigée dans l'hypothèse où la saisine du Tribunal par la citation directe ne se fait pas avec le concours du Ministère public. Cette consignation garantit le paiement de l'amende civile qui est

juge des référés.	s'acquitter directement du montant de l'amende. entre les mains de l'agent verbalisateur ou auprès du service indiqué dans l'avis de contravention.	susceptible d'être prononcée à l'encontre de la partie civile lorsque le tribunal correctionnel, saisi par une citation directe de la partie civile, prononce une relaxe et constate le caractère abusif ou dilatoire de la saisine.
Voies de recours		
Si l'Inspecteur du travail en réagit pas ou qu'il ne dresse pas un procès-verbal pour le transmettre au ministère public, la victime peut, elle, se plaindre au Parquet ou saisir directement le Tribunal correctionnel.	Devant l'inertie du Ministère public ou face à la décision de classer sans suite, il est tout de même possible de saisir un juge d'instruction indépendant au moyen d'une plainte avec constitution de partie civile devant ce juge ou alors directement saisir le Tribunal correctionnel au moyen d'une citation directe.	Il est possible de faire appel d'un jugement de tribunal de police si le jugement indique qu'il est rendu "en premier ressort" et si la peine encourue est une amende de 5ème classe (1 500 €), ou si les juges ont prononcé une suspension du permis de conduire pour une durée de 3 ans maximum, ou si les juges ont prononcé une peine d'amende supérieure à 150 € . Chaque partie peut faire appel par déclaration au greffe du tribunal qui a rendu la décision contestée, dans un délai de 10 jours soit à compter du jugement, si la partie était présente ou représentée, soit à compter de la signification , si la partie n'était ni présente ni représentée.
Délai pour rendre le jugement (sanctions éventuelles)		

Calcul des délais (Code de procédure civile)

Article 641

Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois et en jours, les mois sont d'abord décomptés, puis les jours.

Article 642

Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures.

Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Article 643

Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de :

1. Un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;
2. Deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger.

Article 644

Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les îles Wallis et Futuna, les délais de comparution, d'appel, d'opposition et de recours en révision, sont augmentés d'un mois pour les personnes qui ne demeurent pas dans la collectivité territoriale dans le ressort de laquelle la juridiction a son siège et de deux mois pour les personnes qui demeurent à l'étranger.

Article 645

Les augmentations de délais prévues aux articles 643 et 644 s'appliquent dans tous les cas où il n'y est pas expressément dérogé.

Les délais de recours judiciaires en matière d'élections ne font l'objet de prorogation que dans les cas spécifiés par la loi.

Article 646

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au pouvoir des juges, en cas d'urgence, d'abrégé les délais de comparution ou de permettre de citer à jour fixe.

Article 647

Lorsqu'un acte destiné à une partie domiciliée en un lieu où elle bénéficierait d'une prorogation de délai est notifié à sa personne en un lieu où ceux qui y demeurent n'en bénéficieraient point, cette notification n'emporte que les délais accordés à ces derniers.

Article 647-1

La date de notification, y compris lorsqu'elle doit être faite dans un délai déterminé, d'un acte judiciaire ou extrajudiciaire, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ainsi qu'à l'étranger est, à l'égard de celui qui y procède, la date d'expédition de l'acte par l'huissier de justice ou le greffe, ou, à défaut, la date de réception par le parquet compétent.

Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'évènement.