

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Conseil de prud'hommes (CPH) : déroulement d'une affaire

Le conseil de prud'hommes règle les litiges individuels entre un employeur et un salarié survenus à l'occasion de tout contrat de travail. Les parties sont convoquées. Il peut y avoir une séance de conciliation avant le jugement. Le conseil de prud'hommes peut ordonner des mesures dans le cadre d'une procédure de référé ou de requalification. Que se passe-t-il lorsque le salarié ou l'employeur ont déposé une requête auprès du CPH ? Nous vous présentons les informations à connaître.

Plusieurs types de procédures existent devant le conseil de prud'hommes.

Conflits du travail dans le secteur privé

Dispositifs

Droit de grève

Sanctions disciplinaires

Conseil de prud'hommes

Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Déroulement d'une affaire aux prud'hommes

Suite à une requête auprès du conseil de prud'hommes, le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) convoque les parties à une séance de conciliation.

Le BCO entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi.

Lorsque la tentative de conciliation n'a pas abouti, le différend entre dans une phase contentieuse et est transmis au bureau de jugement.

Certains litiges, comme par exemple les contestations portant sur les avis du médecin du travail ou la prise de certains congés, sont portés directement devant le bureau de jugement. Pour ces litiges, il n'y a pas de phase de conciliation. On parle de procédure accélérée au fond.

À noter

En cas de litige concernant un licenciement économique, la séance a lieu dans le mois qui suit la requête.



Travail

Recours aux prudhommes

Comment ça marche ?

Licenciement, sanction disciplinaire... Voici les grandes étapes de la **procédure aux prud'hommes** quand un **salarié du secteur privé** a un litige avec son employeur.

1



Requête auprès du conseil de prud'hommes (CPH)

Préparez votre demande de référé

URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F1052>

Remise du formulaire et des pièces complémentaires sur place ou par courrier.

2

Réception de la convocation à l'audience de conciliation

3

Audience de conciliation entre le salarié et l'employeur

Un terrain d'entente essaie d'être trouvé, sans passer par un jugement.



Conciliation non aboutie.



Conciliation aboutie :
FIN DU LITIGE
Remise (immédiate ou ultérieure) d'un procès-verbal.



4

Réception de la convocation devant le CPH

5

Audience

6

Jugement du CPH



Le salarié et/ou l'employeur conteste le jugement.

Différentes voies de recours sont prévues, elles varient selon le cas de figure.



Salarié et employeur ne contestent pas le jugement :

FIN DU LITIGE
Notification de la décision aux parties.

Le recours à un **avocat** est possible mais

n'est pas obligatoire.

Les parties peuvent également se défendre elles-mêmes, se faire assister ou représenter par un défenseur syndical, un salarié ou un employeur de la même branche d'activité, ou leur conjoint.

Service-Public.fr

Recours au prud'hommes, comment ça marche ? © Service Public (DILA)

RECORDS AUX PRUD'HOMMES

Comment ça marche ?

Licenciement, sanction disciplinaire ...

Voici les grandes étapes de la procédure aux prud'hommes quand un salarié du secteur privé a un litige avec son employeur.

1. Requête au près du conseil de prud'hommes (CPH)

Remise du formulaire et des pièces complémentaires sur place ou par courrier.

2. Réception de la convocation à l'audience de conciliation

3. Audience de conciliation entre le salarié et l'employeur

Un terrain d'entente essaie d'être trouvé, sans passer par un jugement.

– Conciliation aboutie : fin du litige

Remise (immédiate ou ultérieure) d'un procès-verbal.

– Conciliation non aboutie

4. Réception de la convocation devant le CPH

5. Audience

6. Jugement du CPH

– Salarié et employeur ne contestent pas le jugement : fin du litige

Notification de la décision aux parties.

– Le salarié et/ou l'employeur conteste le jugement

Différentes voies de recours sont prévues, elles varient selon le cas de figure.

À noter :

Le recours à un avocat est possible mais n'est pas obligatoire.

Les parties peuvent également se défendre elles-mêmes, se faire assister ou représenter par un défenseur syndical, un salarié ou un employeur de la même branche d'activité, ou leur conjoint.

Attendre la convocation du bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

Le demandeur et le défendeur sont convoqués par le conseil de prud'hommes.

Le greffe prévient par tous moyens le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du BCO.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant la séance. Il indique également qu'en cas de non-comparution sans motif légitime, il pourra prendre une décision.

Il convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation demande au défendeur de déposer ou d'adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et à les communiquer au demandeur.

À noter

En cas de litige concernant un licenciement économique, l'employeur dépose ou adresse au greffe par lettre RAR les éléments donnés au CSE ou à la Dreets.

Ces éléments doivent être déposés dans les 8 jours qui suivent la réception de la convocation. Dans le même délai, il adresse ces éléments au demandeur par lettre RAR.

La convocation destinée à l'employeur rappelle cette obligation.

En l'absence de conciliation, les parties sont convoquées en audience devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Le bureau se charge de trancher le litige.

Il indique également qu'en cas de non-comparution sans motif légitime, il pourra prendre une décision.

Se faire assister ou représenter

Le salarié et l'employeur peuvent se défendre seuls. Ils peuvent également se faire assister ou se faire représenter par une personne habilitée.

À savoir

Les mineurs qui ne peuvent pas être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à se défendre seul.

Aller à la convocation du BCO

Le BCO rassemble tous les éléments nécessaires à la juridiction pour pouvoir juger l'affaire : on parle de mise en état.

Le BCO incite les parties en conflit (le demandeur et le défendeur) à trouver un accord mettant fin au litige.

Dans ce cadre, chaque partie peut être entendue séparément et dans la confidentialité.

La séance de conciliation n'est pas ouverte au public.

Lorsqu'une partie est absente et qu'elle n'est pas représentée sans motif légitime, le BCO peut directement juger le litige.

Le BCO peut aussi déclarer la requête et la citation caduques (c'est-à-dire qu'elles ne sont plus valables) si le défendeur ne demande pas un jugement sur le fond.

Attendre la décision du BCO

Que peut ordonner le BCO ?

Le BCO peut ordonner la délivrance des documents suivants :

Certificats de travail

Bulletins de paie

Tout document que l'employeur doit délivrer (comme par exemple l'attestation destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)).

Il peut également ordonner le versement des sommes suivantes :

Provisions sur les salaires

Provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement

Indemnité compensatrice et indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Indemnité de fin de contrat prévue à la fin d'un CDD et indemnité de fin de mission prévue à la fin d'une mission d'intérim.

Le montant total des provisions est chiffré par le BCO. Il ne peut pas excéder 6 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire.

Le BCO peut également ordonner toutes les mesures d'instruction et toutes les mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Le BCO peut prendre une décision provisoire pour permettre au salarié d'exercer ses droits aux prestations versées par France Travail (anciennement Pôle emploi).

À savoir

Cette décision ne dispense pas l'employeur de remettre l'attestation d'assurance chômage au salarié.

Que se passe-t-il à la fin de la conciliation ?

À la fin de la conciliation, un accord total ou partiel peut être trouvé entre les parties. Il peut aussi y avoir désaccord entre les parties.

Un procès verbal est rédigé.

En cas d'accord entre les parties

En cas d'accord entre les parties, le litige prend fin.

Pour les litiges portant sur le licenciement, si le salarié accepte le versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation, le litige prend fin.

À savoir

L'indemnité forfaitaire de conciliation ne concerne que les litiges portant sur le licenciement.

En cas d'accord partiel entre les parties

En cas d'accord partiel, le litige prend fin pour le ou les éléments du litige réglés.

Les éléments non résolus sont transmis au bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

En cas de désaccord entre les parties

En cas de désaccord, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Recevoir la convocation du bureau de jugement en cas de désaccord après la conciliation

Si le litige le justifie ou si les parties le demandent, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Le BCO peut également orienter les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement en formation restreinte (un conseiller employeur et un conseiller salarié). Il rend alors sa décision dans les 3 mois.

Allez à la convocation du bureau de jugement

Le greffe convoque le demandeur et le défendeur.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra prendre une décision.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique notamment les informations suivantes :

Nom, profession et domicile du demandeur

Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance de jugement.

Participer à l'audience de jugement

Chaque partie présente expose ses arguments durant l'audience, à l'appui de ses demandes. Les parties peuvent se concilier, même partiellement, pendant l'audience.

À la fin des débats, le président du bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut rendre immédiatement sa décision.

S'il ne le fait pas, il indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé.

En cas de partage des voix, l'affaire est réexaminée à une date ultérieure précisée par un juge.

Attendre la décision du CPH

La décision est prise à la majorité absolue des voix des conseillers prud'hommes.

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe à leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par acte d'huissier de justice (à présent appelé commissaire de justice).

Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions dans les cas suivants :

Jugement pouvant l'objet d'un appel uniquement à la suite d'une demande reconventionnelle

Jugement ordonnant la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur doit délivrer

Jugement ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités suivantes :

Provisions sur les salaires

Provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement

Indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Indemnité de fin de contrat prévue à la fin d'un CDD et de l'indemnité de fin de mission prévue à la fin d'une mission d'intérim.

Le montant total des provisions est chiffré par le bureau de jugement. Il ne peut pas excéder 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire.

En cas d'urgence, une mesure peut être ordonnée par le conseil de prud'hommes (CPH) dans le cadre d'une procédure de référé.

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifie l'existence d'un différend.

Cette procédure en référé traite des demandes :

Évidentes ayant un caractère urgent

Permettant d'obtenir des mesures conservatoires

Permettant mettre fin à un trouble indiscutablement illicite.

Cela peut être par exemple dans les cas suivants :

Salaire dû et non payé

Réintégration des salariés protégés illégalement licenciés.

Attendre la convocation du bureau de jugement

Le greffe convoque le demandeur et le défendeur.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra prendre une décision.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique notamment les informations suivantes :

Nom, profession et domicile du demandeur

Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance de jugement.

Se faire assister ou représenter

Le salarié et l'employeur peuvent se défendre seuls. Ils peuvent également se faire assister ou se faire représenter par une personne habilitée.

À savoir

Les mineurs qui ne peuvent pas être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à se défendre seul.

Participer à l'audience de jugement

Chaque partie présente expose ses arguments durant l'audience, à l'appui de ses demandes. Les parties peuvent se concilier, même partiellement, pendant l'audience.

À la fin des débats, le président du bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut rendre immédiatement sa décision.

S'il ne le fait pas, il indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé.

En cas de partage des voix, l'affaire est réexaminée à une date ultérieure précisée par un juge.

Attendre la décision du CPH

Le CPH peut :

Ordonner toutes les mesures qui ne peuvent pas être contestées sérieusement ou qui justifient l'existence d'un litige

Ordonner les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse

Accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire quelque chose.

Lorsque la demande dépasse les pouvoirs de la formation déréférée, elle peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement. Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être réunies :

Accord des parties (demandeur et défendeur)

Tentative de conciliation des parties par la formation de référent.

Certains litiges sont portés directement devant le bureau de jugement.

Cette procédure peut concerner notamment les sujets suivants :

Contestation des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail

Contestations sur la prise de certains congés comme par exemple les congés pour événements familiaux, le congé de proche aidant ou le congé de solidarité familiale

Droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Attendre la convocation du bureau de jugement

Le greffe convoque le demandeur et le défendeur.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra prendre une décision.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique notamment les informations suivantes :

Nom, profession et domicile du demandeur

Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance de jugement.

Se faire assister ou représenter

Le salarié et l'employeur peuvent se défendre seuls. Ils peuvent également se faire assister ou se faire représenter par une personne habilitée.

À savoir

Les mineurs qui ne peuvent pas être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à se défendre seul.

Participer à l'audience de jugement

Chaque partie présente expose ses arguments durant l'audience, à l'appui de ses demandes. Les parties peuvent se concilier, même partiellement, pendant l'audience.

À la fin des débats, le président du bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut rendre immédiatement sa décision.

S'il ne le fait pas, il indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé.

En cas de partage des voix, l'affaire est réexaminée à une date ultérieure précisée par un juge.

Attendre la décision du CPH

La décision est prise à la majorité absolue des voix des conseillers prud'hommes.

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par greffe à leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par acte d'huissier de justice (à présent appelé commissaire de justice).

Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions dans les cas suivants :

Jugement pouvant l'objet d'un appel uniquement à la suite d'une demande reconventionnelle

Jugement ordonnant la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur doit délivrer

Jugement ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités suivantes :

Provisions sur les salaires

Provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement

Indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Indemnité de fin de contrat prévue à la fin d'un CDD et de l'indemnité de fin de mission prévue à la fin d'une mission d'intérim.

Le montant total des provisions est chiffré par le bureau de jugement. Il ne peut pas excéder 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire.

Dans le cas d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (CPH).

Son examen a lieu dans le mois qui suit l'écoulement auprès du CPH.

Attendre la convocation du bureau de jugement

Le greffe convoque le demandeur et le défendeur.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra prendre une décision.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique notamment les informations suivantes :

Nom, profession et domicile du demandeur

Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance de jugement.

Se faire assister ou représenter

Le salarié et l'employeur peuvent se défendre seuls. Ils peuvent également se faire assister ou se faire représenter par une personne habilitée.

À savoir

Les mineurs qui ne peuvent pas être assistés de leur père, mère ou tutélaire peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à se défendre seul.

Participer à l'audience de jugement

Chaque partie présente expose ses arguments durant l'audience, à l'appui de ses demandes. Les parties peuvent se concilier, même partiellement, pendant l'audience.

À la fin des débats, le président du bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut rendre immédiatement sa décision.

S'il ne le fait pas, il indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé.

En cas de partage des voix, l'affaire est réexaminée à une date ultérieure précisée par un juge.

Attendre la décision du CPH

La décision est prise à la majorité absolue des voix des conseillers prud'hommes.

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par greffe à leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par acte d'huissier de justice (à présent appelé commissaire de justice).

Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions dans les cas suivants :

Jugement pouvant l'objet d'un appel uniquement à la suite d'une demande reconventionnelle

Jugement ordonnant la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur doit délivrer

Jugement ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités suivantes :

Provisions sur les salaires

Provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement

Indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Indemnité de fin de contrat prévue à la fin d'un CDD et de l'indemnité de fin de mission prévue à la fin d'une mission d'intérim.

Le montant total des provisions est chiffré par le bureau de jugement. Il ne peut pas excéder 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire.

Dans le cas d'une demande de requalification d'un CDD ou d'un contrat de mission (intérim) en CDI, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (CPH).

Son examen a lieu dans le mois qui suit l'écoulement auprès du CPH.

À savoir

Quand le conseil de prud'hommes requalifie le CDD ou le contrat de mission en CDI, il accorde une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut pas être inférieure à 1 mois de salaire.

Attendre la convocation du bureau de jugement

Le greffe convoque le demandeur et le défendeur.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra prendre une décision.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique notamment les informations suivantes :

Nom, profession et domicile du demandeur

Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance de jugement.

Se faire assister ou représenter

Le salarié et l'employeur peuvent se défendre seuls. Ils peuvent également se faire assister ou se faire représenter par une personne habilitée.

À savoir

Les mineurs qui ne peuvent pas être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à se défendre seul.

Participer à l'audience de jugement

Chaque partie présente expose ses arguments durant l'audience, à l'appui de ses demandes. Les parties peuvent se concilier, même partiellement, pendant l'audience.

À la fin des débats, le président du bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut rendre immédiatement sa décision.

S'il ne le fait pas, il indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé.

En cas de partage des voix, l'affaire est réexaminée à une date ultérieure précisée par un juge.

Attendre la décision du CPH

La décision est prise à la majorité absolue des voix des conseillers prud'hommes.

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par greffe à leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par acte d'huissier de justice (à présent appelé commissaire de justice).

Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions dans les cas suivants :

Jugement pouvant l'objet d'un appel uniquement à la suite d'une demande reconventionnelle
Jugement ordonnant la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur doit délivrer

Jugement ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités suivantes :

Provisions sur les salaires

Provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement

Indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Indemnité de fin de contrat prévue à la fin d'un CDD et de l'indemnité de fin de mission prévue à la fin d'une mission d'intérim.

Le montant total des provisions est chiffré par le bureau de jugement. Il ne peut pas excéder 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire.

Dans le cas d'une demande de requalification d'une convention de stage en contrat de travail, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (CPH).

Son examen a lieu dans le mois qui suit le recours auprès du CPH.

Attendre la convocation du bureau de jugement

Le greffe convoque le demandeur et le défendeur.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra prendre une décision.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique notamment les informations suivantes :

Nom, profession et domicile du demandeur

Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance de jugement.

Participer à l'audience de jugement

Chaque partie présente expose ses arguments durant l'audience, à l'appui de ses demandes. Les parties peuvent se concilier, même partiellement, pendant l'audience.

À la fin des débats, le président du bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut rendre immédiatement sa décision.

S'il ne le fait pas, il indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé.

En cas de partage des voix, l'affaire est réexaminée à une date ultérieure précisée par un juge.

Attendre la décision du CPH

La décision est prise à la majorité absolue des voix des conseillers prud'hommes.

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe à leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par acte d'huissier de justice (à présent appelé commissaire de justice).

Le bureau de jugement se prononce sur la requalification de la convention de stage en contrat de travail et sur les conséquences.

Dans le cas d'une contestation de la présomption de démission en cas d'abandon de poste, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (CPH).

Son examen a lieu dans le mois qui suit le recours auprès du CPH.

Attendre la convocation du bureau de jugement

Le greffe convoque le demandeur et le défendeur.

Il invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant l'audience et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra prendre une décision.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique notamment les informations suivantes :

Nom, profession et domicile du demandeur

Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance de jugement.

Se faire assister ou représenter

Le salarié et l'employeur peuvent se défendre seuls. Ils peuvent également se faire assister ou se faire représenter par une personne habilitée.

À savoir

Les mineurs qui ne peuvent pas être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à se défendre seul.

Participer à l'audience de jugement

Chaque partie présente expose ses arguments durant l'audience, à l'appui de ses demandes. Les parties peuvent se concilier, même partiellement, pendant l'audience.

À la fin des débats, le président du bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut rendre immédiatement sa décision.

S'il ne le fait pas, il indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé.

En cas de partage des voix, l'affaire est réexaminée à une date ultérieure précisée par un juge.

Attendre la décision du CPH

La décision est prise à la majorité absolue des voix des conseillers prud'hommes.

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe à leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par acte d'huissier de justice (à présent appelé commissaire de justice).

Le bureau de jugement se prononce sur la nature de la rupture et sur les conséquences.

Questions – Réponses

- Prud'hommes : qu'est-ce que l'indemnité forfaitaire de conciliation ?
- Quels sont les recours possibles après un jugement du conseil de prud'hommes ?
- Comment obtenir la copie d'une décision de justice (jugement, arrêt) ?
- Doit-on être représenté ou assisté par un avocat devant le conseil de prud'hommes ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Où s'informer ?

- Conseil de prud'hommes

Services en ligne

- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié
Formulaire

Et aussi...

- Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Textes de référence

- Code du travail : articles L1245-1 à L1245-2
Demande de requalification d'un CDD en CDI
- Code du travail : articles L1251-39 à L1251-41
Demande de requalification d'un contrat de mission (intérim) en CDI
- Code du travail : articles L1453-1A à L1453-9
Représentation devant le conseil de prud'hommes
- Code du travail : articles L1454-1 à L1454-3
Conciliation (convocation, déroulement de la séance, à la fin de la séance)
- Code du travail : articles L1454-2 à L1454-4
Jugement (départage)
- Code du travail : article L1454-5
Demande de requalification convention de stage en contrat de travail
- Code du travail : article L2312-59
Contestation du droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes
- Code du travail : articles L3142-1 à L3142-3
Contestation des congés pour évènements familiaux
- Code du travail : articles L3142-6 à L3142-13
Contestation du congé de solidarité familial
- Code du travail : articles L3142-16 à L3142-25-1
Contestation du congé de proche aidant
- Code du travail : articles L3142-36 à L3142-39
Contestation du congé mutualiste de formation
- Code du travail : articles L3142-42 à L3142-47
Contestation du congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen)
- Code du travail : articles L3142-48 à L3142-51
Contestation du congé pour catastrophe naturelle
- Code du travail : articles L3142-54 à L3142-59
Contestation d'un congé de formation d'un animateur ou cadre de jeunesse
- Code du travail : articles L3142-60 à L3142-64
Contestation du congé de représentation
- Code du travail : articles L3142-67 à L3142-72
Contestation du congé de solidarité internationale
- Code du travail : articles L3142-75 à L3142-76
Contestation du congé pour acquisition de la nationalité
- Code du travail : articles L3142-105 à L3142-116
Contestation du congé et de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise
- Code du travail : articles L4624-1 à L4624-10
Contestation des avis du médecin du travail
- Code du travail : articles R1452-1 à R1452-6
Saisine du conseil de prud'hommes
- Code du travail : articles R1453-1 à R1453-5
Assistance et représentation des parties
- Code du travail : articles R1454-7 à R1454-18
Conciliation (déroulement de la séance, à l'issue de la séance)
- Code du travail : articles R1454-19 à R1454-28
Jugement (convocation, déroulement de l'audience, décision du bureau de jugement)
- Code du travail : articles R1454-29 à R1454-32
Conciliation et jugement
- Code du travail : articles R1455-5 à R1455-8
Formation des référés
- Code du travail : articles R1456-1 à R1456-5
Licenciement économique
- Circulaire du 27 mai 2016 relative à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail



AGGLOMÉRATION



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : *Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00*

Adresse : *315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon*

Tél. : *04 90 78 82 30*



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F1052>