

Conseil de Prud'hommes : compétence et saisine.

Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction particulière, composée de juges, conseillers qui ne sont pas issus de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM). En effet, les conseillers prud'homaux sont issus du milieu professionnel, ils sont salariés et employeurs. Ces conseillers, avant 2017 étaient élus. Désormais, ils sont désignés par les organisations salariales et patronales ([décret du 11 octobre 2016](#)).

Cette juridiction est souvent critiquée car selon certains elle serait trop partisane, pas assez rigoureuse juridiquement. Or, il apparaît en pratique que cette juridiction fonctionne bien malgré les critiques. Les conseillers prud'hommes sont des salariés et des employeurs qui ont une bonne connaissance du « terrain », de l'entreprise. Ils rendent des décisions plutôt justes et équilibrées.

Les Conseils de Prud'hommes comme les autres juridictions sont compétents pour certains litiges (compétence d'attribution) et sont régis par des règles de compétence territoriale.

En outre, [depuis le 1er août 2016, la saisine du Conseil de prud'hommes a changé](#), elle doit être effectuée par requête motivée.

1- Sur la compétence d'attribution du Conseil de Prud'hommes.

La compétence d'attribution du Conseil de Prud'hommes est précisée par [les articles L 1411-1 et suivants du Code du travail](#).

Ce qu'il faut retenir:

- Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre employeurs et salariés.
- Le Conseil de Prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.
- Le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il sera possible de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire reconnaître un lien de subordination, et donc un contrat de travail.

Cependant, « le salarié » qui voudra faire reconnaître ce contrat de travail devra démontrer trois éléments: une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

2- Sur la compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes.

Suivant l'article R1412-1 du Code du travail:

L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° 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 les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où

l'employeur est établi.

La compétence 2° s'applique le plus souvent pour des professions itinérantes.

3- Sur la saisine du Conseil de Prud'hommes.

Depuis le décret du Macron, [la saisine du Conseil de Prud'hommes a changé.](#)

Désormais, il est nécessaire de déposer une requête motivée qui respecte les exigences de l'article 58 du Code de procédure civile.

Pour un modèle de requête et de lettre avant saisine du Conseil de Prud'hommes: [Modèle de requête aux fins de saisine du Conseil de Prud'hommes.](#)

TV7 Esprit des lois: clauses du contrat de travail, conseil de prud'hommes...



[L'Institut du Droit social du Barreau de Bordeaux](#) était à l'honneur cette semaine sur [TV7 Bordeaux](#)

[L'émission « Esprit des Lois »](#) était consacrée au droit du travail.

J'étais l'invitée du plateau aux côtés de ma Consœur Carole MORET et nous avons abordé certaines clauses du contrat de travail, la rupture conventionnelle ou encore la saisine du Conseil de Prud'hommes.

L'émission a été tournée cet été alors que les débats étaient en cours sur la Loi Macron et le plafonnement des indemnités pour licenciement injustifié.

Vous vous en souvenez tous, le projet de loi Macron (qui n'a même pas fait l'objet de débats au sein de l'assemblée nationale puisque le gouvernement a « dégainé » son 49-3) prévoyait un plafond d'indemnisation pour les licenciements illégitimes en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié uniquement.

Cela signifiait que le salarié licencié n'était plus indemnisé en fonction du préjudice qu'il a subi mais en fonction de barèmes.

Juridiquement, ces plafonds étaient critiquables:

- le principe d'égalité entre les salariés n'était pas respecté. En effet, avec ces barèmes un salarié qui travaillait pour une petite entreprise était moins indemnisé qu'un salarié qui travaillait pour une plus grande entreprise.
- le préjudice ne se calcule pas juste en fonction de l'ancienneté et/ ou de la taille de l'entreprise, d'autres critères interviennent dans l'évaluation du préjudice: l'âge du salarié ou encore les circonstances du licenciement... entre autre

Heureusement, le Conseil constitutionnel a censuré partiellement le projet de loi Macron et sur ce point n'a pas admis la mise en œuvre des plafonds d'indemnisation sur le critère de la taille de l'entreprise.

La saisine du Conseil Constitutionnel a été effectuée par deux syndicats, le [SAF \(Syndicats des avocats de France\)](#) dont je suis fière de faire partie et le [SM \(Syndicat de la Magistrature\)](#).

Je vous invite à lire :

- [Quand le plancher devient plafond de David Van der Vlist](#)
- L'amicus Curiae du SAF et du SM déposé devant le Conseil Constitutionnel:
[amicus_curiae_du_saf_et_du_sm_contre_l_article_87d_de_la_loi_macron](#)
- le communiqué du SAF et SM sur le projet de plafonnement: [CQE-LOI-MACRON-CONSEIL-CONSTITUTIONNEL](#)
- Le communiqué du SAF après la censure du Conseil Constitutionnel: [ICI](#)

Pour connaître les principales modifications de la loi macron en droit du travail: Projet de loi Macron : [l'essentiel de la réforme en droit du travail, article actuel RH Florence Mehrez, Eléonore Barriot et Julien François.](#)

L'émission s'intéresse aussi aux clauses du contrat de

travail: la clause d'essai et la clause de mobilité. La rupture conventionnelle est évoquée ainsi que le Conseil de Prud'hommes: qui du salarié et de l'employeur saisi le plus fréquemment le Conseil de Prud'hommes ? Sur quels fondements ?

Il est aussi question de l'Institut de droit social dont je suis la Présidente et des permanences qui ont été mises en place devant le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, statuant en référés tous les jeudis matins.

Employeurs: il vaut mieux prévenir que guérir (ou payer !)

Ce dicton s'applique avec force aux employeurs. Ils ont une obligation de préserver la santé et la sécurité de leurs salariés.

Cette santé et cette sécurité est très souvent « menacée » par des comportements d'autres salariés qui sont des comportements qui doivent être qualifiés parfois de harcèlement moral.

Aussi, la Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 19 novembre 2014 que non seulement l'employeur doit réparer le préjudice subi par le salarié harcelé mais en plus il doit également réparer le préjudice consécutif à son absence de prévention.

Dans l'espèce qui lui était soumise, un salarié, aide conducteur de travaux démissionne après avoir subi des faits de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique.

Le harcèlement a été important et s'est terminé par une altercation pendant une réunion de chantier. Le salarié a été arrêté pour maladie pendant deux mois.

Son employeur a pris des mesures pour calmer la situation mais certainement trop tard. Il avait organisé une réunion dite « d'apaisement » au cours de laquelle le manager avait même présenté ses excuses au salarié.

De même, l'employeur avait mis en place après coup une cellule visant à prévenir les risques psycho-sociaux.

Cela n'a pas suffi, le salarié a tout de même démissionné et demandé la requalification de cette démission en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il n'a pas obtenu cette requalification devant la Cour d'appel ni devant la Cour de cassation. Cependant, il a obtenu des dommages et intérêts pour harcèlement moral devant la Cour d'appel et des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de préserver la santé et la sécurité du salarié.

L'employeur a déposé un pourvoi en cassation estimant notamment qu'il y a une seule et même faute, les faits de harcèlement induisant un manquement à l'obligation de sécurité.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel et sa jurisprudence constante: **l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et la réparation des conséquences du harcèlement doivent tous deux être indemnisés.**

En conclusion, il est vivement conseillé aux employeurs de prévenir les risques psycho-sociaux, de ne pas attendre pour réagir qu'un salarié démissionne car il est harcelé au risque d'être condamné doublement par le Conseil de Prud'hommes: pour harcèlement et pour non-respect de l'obligation de respecter la santé et la sécurité des salariés.

Pour les salariés, si votre employeur ou un de vos supérieurs

hiérarchique a eu le comportement d'un « harceleur », vous pouvez demander des dommages et intérêts au titre de ce harcèlement et des dommages et intérêts au titre du non-respect de l'obligation de préserver votre santé et sécurité.

Arrêt du 19 novembre 2014, Cass.soc, n° 13.17.729

Jurisprudence précédente arrêt du 6 juin 2012, Cass.soc., n° 10-27.694

Harcèlement moral : preuve allégée.



Dans un billet, je vous faisais part de la [difficile preuve du harcèlement moral](#).

Progressivement, la Cour de cassation allège cette preuve.

Dernièrement dans un arrêt du 14 janvier 2014, la Cour de cassation a pu juger que dès lors que la salariée produisait des éléments démontrant la potentialité du harcèlement, quelle que soit leur nature, il appartenait à l'employeur, conformément aux principes probatoires légalement prescrits,

de démontrer que la rupture du contrat de travail était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral.

Par cet arrêt, la Cour de cassation renouvelle sa jurisprudence et sanctionne les exigences probatoires trop lourdes mises à la charge du salarié.

Cass.soc. 14 janvier 2014, n° 12-20.688

Image

<http://www.funeraire-info.fr/harcelement-moral-les-pompes-funbres-20879/>

Difficile de prouver le harcèlement moral.

Une difficulté revient toujours pour le salarié: comment prouver le harcèlement moral ?

Très souvent, des salariés viennent me consulter et m'indiquent qu'ils sont harcelés. Je leur demande des preuves du harcèlement : peuvent-ils avoir des témoignages ? Existe-t-il des lettres ou notes de l'employeur qui prouvent que des responsabilités ou des moyens matériels lui ont été retirés ?

Très souvent, les salariés ne peuvent pas obtenir des attestations d'autres membres de l'entreprise qui ne souhaitent pas témoigner de peur d'être licencié... pour ce qui est des notes ou lettres de l'employeur, elles n'existent pas puisqu'un employeur harceleur est astucieux, il ne laissera aucune trace !

Que reste-t-il aux salariés pour prouver le harcèlement ?

La maladie, la dépression, le certificat médical qui constate une dégradation de leur santé...

Malheureusement, en produisant ce certificat, rien n'est prouvé ou plutôt seules les conséquences du harcèlement sont prouvées et rien d'autre et cela ne suffit pas.

Ci-dessous, un arrêt de la Cour d'appel de Lyon, extraits [Bulletin de la Cour de cassation](#)

Le salarié qui allègue d'un harcèlement moral doit établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence du harcèlement.

Ne rapporte pas la preuve qu'il a été victime d'un harcèlement moral, au sens de l'article L. 122-49 du code du travail, le salarié qui prétend tirer la preuve des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement de ses propres écrits qui ne sont corroborés par aucun élément extrinsèque pertinent.

En effet, la décompensation dépressive susceptible d'être la conséquence du harcèlement ne peut en même temps en constituer la preuve, dès lors que le médecin traitant ne dispose d'aucune source d'information pour vérifier les dires de son patient quant à l'origine de la pathologie traitée. (...)

CA Lyon (ch. soc.), 11 février 2008 – RG n° 06/08353.

M. Joly, Pt. – Mmes Guigue et Collin-Jelensperger, conseillères.

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50

Je suis harcelé(e) au travail: que faire ?

C'est une question très fréquente que nous posent certains salariés qui viennent nous consulter...

Il existe deux types de demandes:

- je suis harcelé et je veux rester, ne pas perdre mon poste
- je suis harcelé et je veux partir mais sans démissionner

1- Je suis harcelé et je veux rester que faire ?

La réponse à cette question est compliquée, car le salarié est en position d'infériorité, il est malade de son travail et désarmé.

Tout dépendra de la taille de l'entreprise pour laquelle il travaille.

Si cette entreprise est dotée de délégué du personnel et d'un CHSCT, il est possible pour le salarié de saisir ces organismes représentatifs pour leur faire part de la dégradation des relations de travail, le CHSCT pourra demander à l'employeur de diligenter une enquête...

Le médecin du travail pourra être saisi aussi et l'inspection du travail que l'on travaille dans une petite ou grande entreprise.

En tout état de cause, le but de la saisine de ces institutions représentatives est d'essayer de trouver une solution avec l'employeur en changeant le salarié de poste, en essayant une médiation...

2- Je suis harcelé et je souhaite partir mais je ne souhaite pas démissionner, que faire ?

Si vous êtes harcelé et que vous ne supportez plus la situation, vous pouvez vouloir partir « pour sauver votre peau » mais vous êtes victime et vous ne souhaitez pas démissionner car la démission ne vous donne pas droit aux allocations pôle emploi.

Il existe des solutions pour s'en sortir mais vous serez confronté à un problème, celui de la preuve du harcèlement et des faits que vous reprochez à votre employeur.

– vous avez la possibilité de prendre acte de la rupture de votre contrat de travail, c'est une sorte de démission forcée que vous imputez à votre employeur, seulement vous ne pourrez pas bénéficier des allocations Pôle Emploi sauf si le Pôle Emploi considère que la démission est légitime, et pour cela il est conseillé de déposer une plainte pénale contre votre employeur pour harcèlement moral.

Toutefois, ce mode de rupture présente un aléa puisque vous devrez agir devant le Conseil de Prud'hommes pour que ce dernier requalifie cette prise d'acte en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse s'il considère que les faits reprochés à votre employeur sont suffisamment graves. Le risque est que le Conseil de Prud'hommes peut requalifier cette prise d'acte en démission et que la conséquence soit que vous n'avez aucune indemnisation du préjudice subi.

– la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. C'est un mode de rupture un peu similaire à la prise d'acte sauf que vous restez en poste et vous saisissez le Conseil de Prud'hommes pour solliciter cette résiliation aux torts de l'employeur. Encore une fois, il faudra démontrer les agissements répétés de votre employeur... et votre employeur devra démontrer qu'il n'existe pas de harcèlement

– la rupture conventionnelle, vous pouvez la demander, mais il n'est pas sûr que votre employeur s'y risquera... en effet, une rupture conventionnelle signée alors que le salarié est

harcelé moralement risque d'être requalifiée (voir iCI notamment)

– vous mettre en arrêt maladie, alerter le médecin du travail et lors de la reprise du travail ce dernier pourra constater votre inaptitude à votre poste en une seule visite ou en deux visites, votre employeur sera tenu de vous licencier à la suite de cette inaptitude, vous percevrez votre indemnité de licenciement, en revanche pas de préavis à moins que votre inaptitude ne soit la conséquence d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail (d'ailleurs si tel est le cas, vous aurez droit à une indemnité de préavis ainsi qu'au doublement de votre indemnité de licenciement). Vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes pour solliciter de la condamnation de votre employeur en sollicitant la nullité de votre licenciement consécutif au harcèlement moral dont vous avez été victime et par conséquent au manquement de votre employeur à son obligation de préserver votre santé et votre sécurité.

Bien entendu, chaque cas est différent et j'ai résumé les principales stratégies possibles.

Le conseil à donner si vous êtes harcelé et si vous souhaitez « vous en sortir » c'est de consulter un avocat qui étudiera votre cas particulier et qui vous conseillera au mieux.

Le harcèlement moral au travail mon intervention sur

France Bleue Gironde.