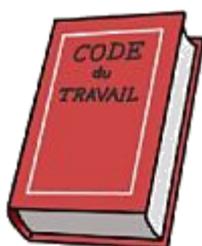




Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Textes-de-referance-provisoire>

Les litiges relevant de la compétence du conseil des prud'hommes



- Droit du travail
- Saisine du Conseil des prud'hommes

Date de mise en ligne : lundi 4 juillet 2016

Description :

Seuls les litiges individuels de travail relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le conseil de prud'hommes est chargé de trancher les litiges rencontrés entre salariés et employeurs dans le cadre d'un contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes est chargé de trancher les litiges rencontrés entre salariés et employeurs dans le cadre d'un contrat de travail (salaire, durée du travail, harcèlement, sanctions...).

Le Code du travail prévoit que : « le conseil des prud'hommes règle les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat soumis au Code du travail entre les employeurs et les salariés qui les emploie ».

Ainsi, le conseil des prud'hommes ne peut connaître un litige qu'à 3 conditions :

- ▶ il s'agit d'un litige individuel du droit du travail
- ▶ ce litige est né d'un différend portant sur un contrat soumis au Code du travail
- ▶ le litige oppose employeur et salarié(s)

Ces trois conditions sont cumulatives et doivent impérativement être réunies pour qu'une partie soit recevable à saisir le conseil des prud'hommes.

La compétence du conseil des prud'hommes est celle des litiges individuels

En droit du travail, on distingue les relations individuelles et collectives de travail.

- ▶ Les relations collectives correspondent aux règles qui organisent la collectivité des salariés et ses rapports avec l'employeur (élections des représentants du personnel, droit de grève, règles de consultation du comité d'entreprise, négociation d'un accord collectif par les organisations syndicales...).
- ▶ Les relations individuelles de travail correspondent, quant à elles, aux règles propres aux relations entre un salarié et son employeur tout au long du contrat de travail qui les lie (règles sur l'embauche, le salaire minimum, modification du contrat, rupture du contrat, formation professionnelle...).

Seuls les litiges individuels relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes. Les litiges relatifs au droit collectif du travail sont de la compétence du Tribunal de grande instance (TGI).

En d'autres termes, dès lors qu'un litige concerne la relation de travail d'un salarié à l'égard de son employeur, il s'agira d'un litige individuel de travail.

Est par nature individuel un litige qui touche à l'embauche (discrimination à l'embauche..), l'exécution du contrat (primes, salaires, congés, formation professionnelle, demande de requalification du CDD en CDI, harcèlement moral ou sexuel...), la suspension du contrat ou encore la rupture du contrat de travail (licenciement, indemnisation, clause de non-concurrence...)

En revanche, les litiges mettant en jeu des intérêts collectifs relèvent de la compétence du Tribunal de grande instance (interprétation d'une convention collective, interruption d'une grève, révision d'un accord collectif de travail...), sauf le contentieux des élections professionnelles qui revient au Tribunal d'instance.

Le différend doit être né d'un contrat soumis au Code du travail

- ▶ Tout d'abord, pour que le litige relève de la compétence du conseil des prud'hommes, **il faut que les parties soient liées par un contrat de travail.**

Cependant, même si les parties sont liées par un contrat qui ne porte pas la qualification de contrat de travail, le conseil des prud'hommes pourra être saisi pour requalifier le contrat en contrat de travail dès lors qu'il constate une relation salariale.

Ce fut par exemple le cas avec les contrats de télé réalité de l'émission île de la tentation : la juridiction requalifia ces contrats en contrat de travail en considérant que les candidats de ces émissions étaient des salariés soumis au Code du travail car ils exerçaient une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération et devait se conformer aux directives du réalisateur (lien de subordination).

- ▶ Ensuite, **le litige doit être né du contrat de travail**, car si le droit revendiqué ne concerne pas la législation du travail, il ne relève pas de la compétence prud'homale. *Par exemple, un litige relatif à l'exploitation d'un brevet ne concerne pas le Conseil des prud'hommes : même si le litige oppose un employeur et un salarié liés par un contrat de travail, il ne concerne pas directement le contrat de travail, il faudra donc saisir le Tribunal de grande instance.*
- ▶ Enfin, **le contrat doit être soumis au Code du travail** pour être soumis au conseil des prud'hommes. Par exemple, les agents publics administratifs ne relèvent pas du Code du travail mais de statuts particuliers et doivent s'adresser au juge administratif. De la même manière, les marins disposent d'un contrat de travail mais celui-ci ne relève pas du Code du travail mais d'un statut spécifique, ils doivent alors saisir le Tribunal de grande instance.

Le différend doit opposer salarié et employeur

Le conseil des prud'hommes ne connaît les litiges qu'entre employeurs et salariés. Cependant, le Code du travail n'exclut pas que le conseil des prud'hommes soit compétent pour statuer sur un litige entre un salarié et un organisme qui se substitue à l'employeur (Ex : Assurance de garantie de salaire dans les litiges relatifs aux créances salariales). Il peut également y avoir un litige entre salarié et représentant de l'employeur.