

Déclaration préalable

Saisine du conseil de prud'hommes (CPH)

Mis à jour le 31 août 2016 par « direction de l'information légale et administrative »

Le conseil de prud'hommes (CPH) est chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail de droit privé (apprentis inclus). Le salarié (ou, plus rarement, l'employeur) qui souhaite le saisir doit respecter diverses conditions (démarches, prescription).

▣ SITUATION 1 : SAISINE PAR LE SALARIÉ

Quand saisir le CPH ?

Le conseil de prud'hommes (CPH) peut être saisi pour résoudre tout litige apparu entre le salarié et l'employeur (ou entre salariés) durant la relation de travail ou à l'occasion de la rupture du contrat.

À l'inverse, le CPH n'est pas compétent pour résoudre :

- un litige portant sur les relations collectives de travail, qui relève du tribunal de grande instance (TGI) (particuliers),
- un litige lié à un contrat de travail de droit public (notamment les agents contractuels), qui relève du tribunal administratif (particuliers).

Litiges concernés

Le recours au CPH est possible en cas de conflit lié, notamment :

- à un licenciement (ou tout autre rupture du contrat de travail suscitant un litige entre le salarié et l'employeur),
-

à une sanction disciplinaire,

- au paiement du salaire ou des primes,
- à la durée de travail,
- aux jours de repos ou de congé,
- aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail,
- à la remise de l'attestation Pôle emploi ou du certificat de travail,
- à une situation de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination.

Délais de recours

Pour que l'action soit recevable, le CPH doit être saisi sous certains délais. Ceux-ci varient selon la nature du litige. Au-delà, les faits sont prescrits.

* **Cas 1** : Cas général

Si l'action porte sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **2 ans**. Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.

Ce délai s'applique notamment en cas de contestation :

- d'un licenciement pour motif personnel (particuliers),
- d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail (particuliers),
- d'une sanction disciplinaire (particuliers) (avertissement, blâme...),
- d'une clause du contrat de travail (clause de non-concurrence, clause de mobilité...).

* **Cas 2** : Licenciement économique

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est fixé à **12 mois** pour contestation :

-

de la régularité ou de la validité d'un licenciement économique (particuliers) si le plan de sauvegarde de l'emploi n'est ni validé, ni homologué,

- de la rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (particuliers) (CSP).

*** Cas 3 : Rupture conventionnelle**

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est fixé à **12 mois** pour contestation d'une rupture conventionnelle (particuliers) homologuée.

*** Cas 4 : Paiement des salaires**

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **3 ans** dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes dues, notamment en cas de :

- salaire non versé,
- heures supplémentaires non payées,
- primes non versées.

Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.

Toutefois, le délai est abaissé à **6 mois** si le demandeur conteste un montant mentionné dans le reçu pour solde de tout compte (particuliers), signé par le salarié. S'il n'est pas signé par le salarié, le délai reste fixé à 3 ans.

*** Cas 5 : Harcèlement ou discrimination**

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **5 ans** pour saisir le conseil de prud'hommes pour toute action en raison :

- d'un harcèlement moral (particuliers),
- d'un harcèlement sexuel (particuliers),
- d'une discrimination (particuliers).

Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.

*** Cas 6 : Dommage corporel**

En cas de dommages corporels survenu pendant le travail, le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **10 ans**. Ce délai est calculé à partir de la date de consolidation du dommage.

Procédure

Juridiction compétente

Le salarié s'adresse au conseil de prud'hommes :

- soit du lieu où est situé l'établissement dans lequel le salarié effectue son travail, du lieu où le contrat de travail a été conclu ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie,
- soit, si le salarié travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, du lieu de son domicile.

Dépôt de la demande

*** Cas 1 : Par courrier**

La saisine du conseil peut être formée par une requête adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Conseil de prud'hommes

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

La demande doit comporter :

- les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...),
- les coordonnées du défendeur (contre qui la demande est réalisée),
- l'objet de la demande,
- un exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des

prétentions (sommes réclamées) du demandeur,

- les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions (ces pièces sont énumérées sur un bordereau annexé à la demande).

Pour effectuer sa demande, le salarié doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

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

Le salarié remplit également le bordereau des pièces qu'il souhaite produire à l'appui de sa requête.

Formulaire : Saisine du conseil de prud'hommes : bordereau des pièces (particuliers)

Un exemplaire de la requête et du bordereau est adressé au conseil de prud'hommes, auquel s'ajoute un nombre équivalents d'exemplaires que de défendeurs.

*** Cas 2 : Sur place**

La saisine du conseil peut être formée directement, par la présentation volontaire des parties (demandeur et défendeur), devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du conseil des prud'hommes. Les parties doivent se présenter simultanément.

Conseil de prud'hommes

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

La demande doit comporter :

- les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...),
- les coordonnées du défendeur (contre qui la demande est réalisée),
- l'objet de la demande,
- un exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur,
- les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions (ces pièces sont énumérées sur un bordereau annexé à la demande).

Pour effectuer sa demande, le salarié doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

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

Le salarié remplit également le bordereau des pièces qu'il souhaite produire à l'appui de sa requête.

Formulaire : Saisine du conseil de prud'hommes : bordereau des pièces (particuliers)

Un exemplaire de la requête et du bordereau est adressé au conseil de prud'hommes, auquel s'ajoute un nombre équivalents d'exemplaires que de défendeurs.

Coût

La saisine du CPH est gratuite.

▣ SITUATION 2 : SAISINE PAR L'EMPLOYEUR

Quand saisir le CPH ?

Le conseil de prud'hommes (CPH) peut être saisi pour résoudre tout litige apparu entre le salarié et l'employeur (ou entre salariés) durant la relation de travail ou à l'occasion de la rupture du contrat.

À l'inverse, le CPH n'est pas compétent pour résoudre :

- un litige portant sur les relations collectives de travail, qui relève du tribunal de grande instance (TGI) (particuliers),
- un litige lié à un contrat de travail de droit public (notamment les agents contractuels), qui relève du tribunal administratif (particuliers).

Délais de recours

Pour que l'action soit recevable, le CPH doit être saisi sous certains délais. Ceux-ci varient selon la nature du litige. Au-delà, les faits sont prescrits.

* **Cas 1** : Cas général

Si l'action porte sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **2 ans**. Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.

*** Cas 2 : Licenciement économique**

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est fixé à **12 mois** pour contestation :

- de la régularité ou de la validité d'un licenciement économique (particuliers) si le plan de sauvegarde de l'emploi n'est ni validé, ni homologué,
- de la rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (particuliers) (CSP).

*** Cas 3 : Rupture conventionnelle**

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est fixé à **12 mois** pour contestation d'une rupture conventionnelle (particuliers) homologuée.

*** Cas 4 : Paiement des salaires**

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **3 ans** dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes dues.

Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.

Toutefois, le délai est abaissé à **6 mois** si le demandeur conteste un montant mentionné dans le reçu pour solde de tout compte (particuliers), signé par le salarié. S'il n'est pas signé par le salarié, le délai reste fixé à 3 ans.

*** Cas 5 : Harcèlement ou discrimination**

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **5 ans** pour saisir le conseil de prud'hommes pour toute action en raison :

- d'un harcèlement moral (particuliers),
- d'un harcèlement sexuel (particuliers),
- d'une discrimination (particuliers).

Ce délai est calculé à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.

*** Cas 6 : Dommage corporel**

En cas de dommages corporels survenu pendant le travail, le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **10 ans**. Ce délai est calculé à partir de la date de consolidation du

dommage.

Procédure

Juridiction compétente

L'employeur s'adresse au conseil de prud'hommes :

- soit du lieu où est situé l'établissement dans lequel le salarié effectue son travail,
- soit, si le salarié travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, du lieu de son domicile.

Dépôt de la demande

* Cas 1 : Par courrier

La saisine du conseil peut être formée par une requête adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Conseil de prud'hommes

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

La demande doit comporter :

- les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...),
- les coordonnées du défendeur (contre qui la demande est réalisée),
- l'objet de la demande,
- un exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur,
- les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions (ces pièces sont énumérées sur un bordereau annexé à la demande).

Pour effectuer sa demande, l'employeur doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

Formulaire : Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un employeur (particuliers)

L'employeur remplit également le bordereau des pièces qu'il souhaite produire à l'appui de sa requête.

Formulaire : Saisine du conseil de prud'hommes : bordereau des pièces (particuliers)

Un exemplaire de la requête et du bordereau est adressé au conseil de prud'hommes, auquel s'ajoute un nombre équivalents d'exemplaires que de défendeurs.

*** Cas 2 : Sur place**

La saisine du conseil peut être formée directement, par la présentation volontaire des parties (demandeur et défendeur) devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du conseil des prud'hommes. Les parties doivent se présenter simultanément.

Conseil de prud'hommes

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

La demande doit comporter :

- les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...),
- les coordonnées du défendeur (contre qui la demande est réalisée),
- l'objet de la demande,
- un exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur,
- les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions (ces pièces sont énumérées sur un bordereau annexé à la demande).

Pour effectuer sa demande, l'employeur doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

Formulaire : Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un employeur (particuliers)

L'employeur remplit également le bordereau des pièces qu'il souhaite produire à l'appui de sa requête.

Formulaire : Saisine du conseil de prud'hommes : bordereau des pièces (particuliers)

Un exemplaire de la requête et du bordereau est adressé au conseil de prud'hommes, auquel s'ajoute un nombre équivalents d'exemplaires que de défendeurs.

Coût

La saisine du CPH est gratuite.

Services et formulaires en ligne

- **Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié**
- Formulaire - Cerfa n°15586*02
- **Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un employeur**
- Formulaire - Cerfa n°15587*02
- **Saisine du conseil de prud'hommes : bordereau des pièces**
- Formulaire

Où s'adresser ?

3939 Allô Service Public

- Pour s'informer

Par téléphone

3939

Coût : 0,15 ¢ / minute + prix de l'appel (en savoir plus)

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h.

Répond aux demandes de renseignement administratif concernant les droits et démarches.

Depuis l'étranger ou hors métropole : +33 (0)1 73 60 39 39 uniquement depuis un poste fixe (coût d'une communication + coût de l'appel international variable selon les pays et les opérateurs).

Références

- Code du travail : articles L1411-1 à L1411-6 - Compétences du conseil de prud'hommes
- Code du travail : Article L1471-1 - Exécution ou rupture du contrat de travail, harcèlement, discrimination
- Code du travail : article L1233-67 - Adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Code du travail : article L1235-7 - Régularité ou validité du licenciement économique
- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16 - Rupture conventionnelle (article L1237-14)
- Code civil : article 2226 - Dommage corporel
- Code du travail : article L3245-1 - Paiement des salaires
- Code du travail : article L1234-20 - Reçu pour solde de tout compte
- Code du travail : articles R1452-1 à R1452-5 - Dépôt de la demande, convocations du demandeur et du défendeur
- Circulaire du 27 mai 2016 relative à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail



**Mairie
de Nargis**

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/urbanisme/declaration-prealable?publication=F2360>