



FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Il existe deux modes de règlement distincts pour les conflits présentés devant les Prud'hommes : la conciliation et le jugement. Une procédure d'urgence (dite de référé) est possible dans certaines circonstances. Les décisions rendues sont susceptibles d'appel.

LA CONCILIATION

La conciliation constitue la première étape obligatoire pour le règlement d'un conflit présenté devant les Prud'hommes et vise à trouver un accord entre les deux parties. Elle se déroule devant deux conseillers prud'hommes (l'un salarié, l'autre employeur) qui forment le bureau de conciliation. Chaque section dispose d'au moins un bureau. Lors de cette étape, les conseillers prud'hommes écoutent les explications des parties et tentent de trouver un accord satisfaisant pour chacune d'elles.

LE JUGEMENT

Lorsque la procédure de conciliation n'a pas permis de trouver un accord entre les parties, le bureau de jugement va trancher le litige qui lui est soumis. Ce bureau est composé de deux conseillers "employeurs" et deux "salariés". Chaque section dispose d'au moins un bureau. Après un débat oral et public, il doit prendre une décision permettant de régler le conflit.

A travers cette procédure, l'objectif des conseillers prud'hommes est de trouver des solutions équilibrées et justes aux litiges entre employeurs et salariés. L'indépendance et l'impartialité caractérisent l'approche des conseillers prud'hommes. Conseillers du collège "employeurs" et du collège "salariés" ne défendent pas les représentants du collège auquel ils appartiennent, mais jugent les conflits liés au travail afin d'aboutir à une décision commune.

Les décisions doivent être prises à la majorité. Lorsque les conseillers prud'hommes ne parviennent pas à se mettre d'accord sur tout ou partie des questions qui leur sont soumises,



l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement présidé, cette fois, par un juge d'instance. Cette procédure a pour fonction de permettre à une majorité de se dégager (puisque cette nouvelle formation comporte alors un nombre impair de juges).

LA PROCÉDURE DE RÉFÉRÉ

Le référé constitue une procédure particulière lorsque, présentée par l'employeur ou le salarié, la demande n'est pas sérieusement contestable ou lorsqu'il s'agit de faire cesser un trouble manifestement illicite (le licenciement d'un salarié durant l'exercice de son droit de grève par exemple). Il vise à accélérer la marche de certains procès jugés prioritaires, pouvant ainsi faire l'objet d'une décision en quelques jours. La formation de référé, composée également de façon paritaire, est commune à l'ensemble des sections.

Les décisions rendues par le référé prud'homal sont par nature provisoires et ne dispensent pas de soumettre le fond du litige à la procédure " classique ".

L'APPEL

Il est possible de faire appel si l'un des chefs de demande du litige porte sur une somme dépassant un certain montant fixé par décret chaque année (4 000 euros au 20 septembre 2005). En deçà de ce montant, les affaires peuvent être portées directement en cassation.

Le jugement en appel ne se déroule plus devant un conseil de prud'hommes mais devant les chambres sociales des Cours d'appels composées de magistrats professionnels. Un pourvoi est également possible devant la Cour de Cassation des décisions rendues en appel.

Solidaires Assurances