

Mes droits, j'y ai droit !

Le conseil de prud'hommes

Vous êtes salarié-e ? Vous avez des droits et des recours !

Le conseil de prud'hommes (CPH) est la juridiction compétente pour faire respecter vos droits face à votre employeur, conformément à l'article L1411-1 du Code du travail, qui prévoit qu'il règle les litiges individuels nés du contrat de travail.

Qu'est-ce que le conseil des prud'hommes ?

Le CPH intervient pour tous les conflits liés à la relation de travail : licenciement, salaire, temps de travail, conditions de travail ou encore sanctions disciplinaires. Il traite notamment les situations de harcèlement moral définies à l'article L1152-1 du Code du travail, ainsi que les discriminations interdites par l'article L1132-1 du Code du travail. Sa particularité est d'être composé de juges non professionnels représentant à parts égales les salarié-es et les employeurs, conformément à l'article L1421-1 du Code du travail.

Comment et avec qui se défendre ?

Chaque salarié-e peut saisir lui-elle-même le CPH par une requête, comme le prévoit l'article R1452-1 du Code du travail. Il est également possible d'être assisté-e ou représenté-e, notamment par un-e défenseur-euse syndical-e ou un-e avocat-e, conformément à l'article L1453-4 du Code du travail.

Le recours à un-e défenseur-euse syndical-e est sans frais pour le-la salarié-e, sa mission étant encadrée par les articles L1453-4 et D1453-2-1 du Code du travail, qui garantissent la gratuité de son intervention. Formé-e au droit du travail, il-elle accompagne le-la salarié-e à toutes les étapes : rédaction de la requête, préparation du dossier, assistance et plaidoirie à l'audience.

Attention : la saisine du CPH n'est plus totalement gratuite. Depuis le 1^{er} mars 2026, une contribution de 50 € est exigée lors du dépôt de la requête,

conformément à l'article 1635 bis Q du Code général des impôts. Cette contribution constitue une condition de recevabilité de la demande, sauf si le-la salarié-e bénéficie de l'aide juridictionnelle. Cela représente un recul de l'accès gratuit à la justice prud'homale. Rien dans la loi n'impose d'attendre la rupture du contrat de travail pour agir : un-e salarié-e peut saisir le CPH tout en étant en poste.

Que pouvez-vous contester ?

Vous pouvez saisir le CPH pour faire reconnaître vos droits dans de nombreuses situations :

- en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, vous pouvez obtenir réparation sur le fondement de l'article L1235-3 du Code du travail ;
- le non-paiement du salaire constitue une violation de l'obligation de l'employeur fixée par l'article L3242-1 du Code du travail, tandis que les heures supplémentaires doivent être rémunérées conformément à l'article L3121-28 du Code du travail ;
- toute modification du contrat de travail sans votre accord peut être contestée, conformément aux principes constants du droit du travail.
- les faits de harcèlement moral ou sexuel sont interdits par les articles L1152-1 et L1153-1 du Code du travail, tandis que toute discrimination est prohibée par l'article L1132-1 du Code du travail ;
- les atteintes aux droits syndicaux sont sanctionnées par l'article L2141-5 du Code du travail.

Quels délais pour agir ?

Les délais pour saisir le CPH sont encadrés par la loi :

- la contestation d'un licenciement doit intervenir dans un délai de 12 mois, conformément à l'article L1471-1 du Code du travail ;
- les actions liées à l'exécution du contrat de travail se prescrivent au bout de 2 ans, selon ce même article L1471-1 ;



Mes droits, j'y ai droit !

- en matière de rappel de salaire, le délai est porté à 3 ans, comme le prévoit l'article L3245-1 du Code du travail.

Agir le plus rapidement possible permet néanmoins de sécuriser ses droits.

Comment saisir le CPH ?

La saisine du CPH s'effectue par dépôt d'une requête écrite auprès du greffe, conformément à l'article R1452-1 du Code du travail. La procédure débute obligatoirement par une tentative de conciliation, prévue par l'article L1454-1-1 du Code du travail. En cas d'échec, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement. Quelle que soit la décision, chacune des parties peut faire appel.

BON À SAVOIR

- **Aucun-e salarié-e ne doit rester seul-e face à son employeur.**
- **Le CPH constitue un outil essentiel de défense individuelle et collective des salarié-es.**
- **Se faire accompagner par un-e défenseur-euse syndical-e permet de mieux maîtriser la procédure et d'éviter les erreurs.**
- **À défaut de défenseur-euse syndical-e, l'aide juridictionnelle permet de maintenir un accès au droit pour les salarié-es les plus précaires en finançant les frais d'avocat.**

