



Saisine du conseil de prud'hommes (CPH)

Vérfifié le 06 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R16087>)).

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 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
- ou lié à un contrat de travail de droit public (notamment les agents contractuels)

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* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R16087>).

Licenciement pour motif personnel

Action portant sur l'exécution du contrat de travail

Si la saisie du CPH porte sur un litige entre le salarié et l'employeur intervenu pendant l'exécution du contrat de travail, vous pouvez saisir le CPH dans un délai de **2 ans**.

Ce délai est calculé à partir de la date de la *notification* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la rupture du contrat.

Action portant sur la rupture du contrat de travail

Si la saisie du CPH porte sur un litige entre le salarié et l'employeur intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail, vous pouvez saisir le CPH dans un délai de **12 mois**.

Ce délai est calculé à partir de la date de la *notification* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la rupture du contrat.

Ce délai s'applique notamment en cas d'absence de remise au salarié de documents liés à la rupture du contrat de travail (attestation Pôle emploi, certificat de travail).

Licenciement économique

Action portant sur l'exécution du contrat de travail

Si la saisie du CPH porte sur un litige entre le salarié et l'employeur intervenu pendant l'exécution du contrat de travail, vous pouvez saisir le CPH dans un délai de **2 ans**.

Ce délai est calculé à partir de la date de la *notification* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la rupture du contrat.

Ce délai s'applique notamment en cas de contestation de :

- la régularité ou de la validité d'un **licenciement économique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N481>) si le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) n'est ni validé, ni homologué,
- la rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à un **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15800>).

Action portant sur la rupture du contrat de travail

Si la saisie du CPH porte sur un litige entre le salarié et l'employeur intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail, vous pouvez saisir le CPH dans un délai de **12 mois**.

Ce délai est calculé à partir de la date de la **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la rupture du contrat.

Ce délai s'applique notamment en cas de contestation de :

- la régularité ou de la validité d'un **licenciement économique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N481>) si le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) n'est ni validé, ni homologué,
- la rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à un **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15800>).

Rupture conventionnelle

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est fixé à **12 mois** pour la contestation d'une **rupture conventionnelle** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19611>) homologuée.

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>), signé par le salarié. S'il n'est pas signé par le salarié, le délai reste fixé à 3 ans.

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>) ou d'un **harcèlement sexuel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>) ou d'une **discrimination** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>). 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.

Domage 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50459>).

Procédure

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

La demande est adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Elle est adressée **uniquement par voie de requête**, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler un différend avec l'employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal. Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- **Conseil de prud'hommes**  (<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>)

La demande doit comporter les éléments suivants :

- Coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...)
- Coordonnées du *défendeur* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R31717>) (contre qui la demande est réalisée)
- Objet de la demande
- Exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommés réclamées) du demandeur

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

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

- Ministère chargé de la justice

Accéder au
formulaire(pdf - 129.8 KB) ↗
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15586.do)

🗉 Consulter la notice en ligne

- > [Notice d'aide à la saisine du conseil de prud'hommes \(CPH\) par un salarié](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=52117&cerfaFormulaire=15586) ↗ (<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=52117&cerfaFormulaire=15586>)

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

Coût

La saisine du conseil de prud'hommes est gratuite.

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 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
- ou lié à un contrat de travail de droit public (notamment les agents contractuels).

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* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R16087>).

Licenciement pour motif personnel

Action portant sur l'exécution du contrat de travail

Si la saisie du CPH porte sur un litige entre le salarié et l'employeur intervenu pendant l'exécution du contrat de travail, le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **2 ans**.

Ce délai est calculé à partir de la date de la notification de la rupture du contrat.

Action portant sur la rupture du contrat de travail

Si la saisie du CPH porte sur un litige entre le salarié et l'employeur intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail, le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est de **12 mois**.

Ce délai est calculé à partir de la date de la notification de la rupture du contrat.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N481>) si le plan de sauvegarde de l'emploi n'est ni validé, ni homologué,
- la rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15800>).

Rupture conventionnelle

Le délai fixé au demandeur pour saisir le CPH est fixé à **12 mois** pour contestation d'une rupture conventionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19611>) homologuée.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>), signé par le salarié. S'il n'est pas signé par le salarié, le délai reste fixé à 3 ans.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>), d'un harcèlement sexuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>) ou d'une discrimination (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>).

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.

Dompage 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50459>).

Procédure

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

La demande est adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Elle est adressée **uniquement par voie de requête**, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler un différend avec le salarié.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal. Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- Conseil de prud'hommes [↗](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html) (<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>)

La demande doit comporter les éléments suivants :

- Coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...)
- Coordonnées du défendeur (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R31717>) (contre qui la demande est réalisée)
- Objet de la demande
- Exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur

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

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

- Ministère chargé de la justice

Accéder au
formulaire(pdf - 116.2 KB) [↗](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15587.do)
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15587.do)

 Consulter la notice en ligne

- > Notice d'aide à la saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un employeur [↗](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=52118&cerfaFormulaire=15587) (<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=52118&cerfaFormulaire=15587>)

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

Coût

La saisine du conseil de prud'hommes est gratuite.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1411-1 à L1411-6 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177891&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177891&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Compétences du conseil de prud'hommes
- Code du travail : article L1471-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027550102&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027550102&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Exécution ou rupture du contrat de travail, harcèlement, discrimination
- Code du travail : article L1233-67 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000024422260&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000024422260&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Code du travail : article L1235-7 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027566203&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027566203&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Régularité ou validité du licenciement économique
- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071189&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071189&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Rupture conventionnelle (article L1237-14)
- Code civil : article 2226 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019017259&cidTexte=LEGITEXT000006070721) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019017259&cidTexte=LEGITEXT000006070721>)
Dommage corporel
- Code du travail : article L3245-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178030&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178030&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Paiement des salaires
- Code du travail : article L1234-20 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195629&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195629&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Reçu pour solde de tout compte
- Code du travail : articles R1452-1 à R1452-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000032580134&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000032580134&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
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 (PDF - 413.8 KB) [↗](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/06/cir_41065.pdf) (http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/06/cir_41065.pdf)

Services en ligne et formulaires

- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R45128>)
Formulaire
- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un employeur (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R45130>)
Formulaire