

# Procédure devant le conseil de prud'hommes de la saisine au jugement



1

**SAISINE DU CPH**



**POURQUOI ?**  
EN CAS DE LITIGE RELATIF  
À UN CONTRAT DE TRAVAIL



**OU ?**  
DU LIEU OÙ LE SALARIÉ TRAVAILLE <sup>(1)</sup>



**PAR QUI ?**  
PAR REQUÊTE DU SALARIÉ  
OU DE L'EMPLOYEUR

2

**BUREAU DE CONCILIATION  
ET D'ORIENTATION (BCO) <sup>(2)</sup>**

**CONCILIATION TOTALE  
ENTRE L'EMPLOYEUR  
ET LE SALARIÉ**

**PROCÈS-VERBAL DE CONCILIATION**  
FORMALISE L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR  
ET DU SALARIÉ ET VAUT TRANSACTION

L'AFFAIRE EST TERMINÉE

**CONCILIATION PARTIELLE  
OU ABSENCE DE CONCILIATION**

LE P-V DE CONCILIATION INDIQUE LES POINTS D'ACCORD  
ET DE DÉSACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ

**BUREAU DE JUGEMENT**

FORMATION  
« CLASSIQUE »  
4 CONSEILLERS

OU

FORMATION  
RESTREINTE  
2 CONSEILLERS

FORMATION PRÉSIDIÉE  
PAR UN JUGE DU TJ

**CONCILIATION  
ENTRE L'EMPLOYEUR  
ET LE SALARIÉ**  
CONSTATÉE DANS UN P-V

L'AFFAIRE EST TERMINÉE

**ABSENCE D'ACCORD**

**JUGEMENT**

NOTIFICATION À L'EMPLOYEUR  
ET AU SALARIÉ

**VOIES DE RECOURS :**

> APPEL : JUGEMENT EN PREMIER  
RESSORT = DEMANDE SUPÉRIEURE  
À 5000 €

> POURVOI EN CASSATION :  
JUGEMENT RENDU EN DERNIER  
RESSORT ET VIOLATION  
D'UNE RÈGLE DE DROIT

(1) LE CODE DU TRAVAIL FIXE LES RÈGLES DE COMPÉTENCES  
TERRITORIALES POUR DIFFÉRENTES SITUATIONS  
(EX. : SALARIÉ ITINÉRANT).

(2) PAR EXCEPTION, LE BUREAU DE JUGEMENT EST SAISI  
DIRECTEMENT DANS CERTAINS CAS.

