



ACCESO AL TRIBUNAL DE LO SOCIAL O CONSEIL DE PRUD'HOMMES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

1. CASOS EN LOS QUE SE PUEDE ACUDIR AL PRUD'HOMMES
2. ASUNTOS EN LOS QUE ES COMPETENTE EL CONSEIL DE PRUD'HOMMES
3. PLAZO PARA INTERPONER DEMANDA ANTE EL CONSEIL DE PRUD'HOMMES
 - 3.1) Hechos acaecidos durante el contrato de trabajo
 - 3.2) Acción ejercida en contestación a la extinción de la relación laboral o despido
 - 3.3) Acción ejercida en contestación a la ruptura del contrato de trabajo por despido económico
 - 3.4) Otros Casos
4. JURISDICCIÓN
5. DEMANDA
6. COSTE DE ACUDIR AL TRIBUNAL DE CONSEIL DE PRUD'HOMMES
7. QUIEN PUEDE ACONSEJARLE EN EL PROCEDIMIENTO
8. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
 - 8.1) Desarrollo de la sesión de conciliación
 - 8.2) Si el litigio persiste
 - 8.3) Desarrollo de la audiencia
 - 8.4) Ejecución de la sentencia
9. RECURSOS ANTE LAS DECISIONES DEL CONSEIL DE PRUD'HOMMES
 - 9.1) Caso General
 - 9.2) Solicitud no superior a 4.000 €
 - 9.3) Demanda de reconvención
 - 9.4) Documentos no presentados por el empresario

París, 28 de Marzo 2019

Este documento tiene carácter informativo y no tendrá efectos vinculantes para la Administración



ACCESO AL TRIBUNAL DE LO SOCIAL O CONSEIL DE PRUD'HOMMES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES¹

1. CASOS EN LOS QUE SE PUEDE ACUDIR AL PRUD'HOMMES

Se puede interponer demanda ante el Tribunal Laboral, Conseil de Prud'hommes, en adelante CPH, para resolver cualquier litigio que surja entre el trabajador y empresario (o entre los trabajadores) durante la relación laboral o cuando se termina el contrato.

Por el contrario, el CPH no es competente para resolver:

- Un litigio sobre relaciones laborales colectivas, en este caso la competencia es del Tribunal de Grande Instance (TGI).
- Un litigio relacionado con un contrato de trabajo de derecho público (incluidos los agentes contractuales), al ser estos competencia del Tribunal Administrativo.

2. ASUNTOS EN LOS QUE ES COMPETENTE EL PRUD'HOMMES

El CPH es competente en el caso de un conflicto relacionado con el:

- Despido (o cualquier otra extinción de la relación laboral que origine un litigio entre el trabajador y el empresario);
- Un procedimiento sancionador;
- El pago de salarios o bonificaciones;
- Jornada, descansos, permisos y vacaciones;
- Las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo;
- La entrega del certificado de Pôle emploi o el certificado de trabajo al finalizar los contratos de trabajo o por despido;
- Una situación de acoso (moral o sexual) o discriminación;
- Una acción relativa a la ejecución del contrato de trabajo.

3. PLAZO PARA INTERPONER DEMANDA ANTE EL PRUD'HOMMES

El plazo para demandar ante el Prud'hommes varía según el hecho recurrido.

3.1 *Hechos acaecidos durante el contrato de trabajo.*

El plazo para interponer demanda ante el CPH sobre un litigio entre el trabajador y empresario ocurrido durante la ejecución del contrato de trabajo es de 2 años. Este período se calcula a partir de la fecha de notificación del incumplimiento del contrato objeto de la demanda.

3.2 *Acción ejercida en contestación a la extinción de la relación laboral o despido.*

¹ Este documento tiene carácter informativo y no tendrá efectos vinculantes para la Administración



En este caso el plazo para interponer demanda ante el CPH es de 12 meses. Este plazo es calculado a partir de la fecha de notificación de la ruptura del contrato. Este plazo se aplica igualmente en el caso de que el empresario no entregue los documentos relacionados con la ruptura del contrato de trabajo. (Attestation Pôle emploi, certificado de trabajo, finiquito).

3.3 Acción ejercida en contestación a la ruptura del contrato de trabajo por despido económico.

En el caso de despido económico el plazo para contestar el despido es de 2 años. Este plazo se calcula a partir de la fecha de notificación de la ruptura del contrato.

Este plazo se aplica en caso de contestación de:

- La regularidad o la validez de un despido económico si el plan de salvaguardia del empleo no es validado ni homologado.
- La ruptura del contrato de trabajo tras la adhesión a un contrato de “securisation professionnelle”.

3.4 Otros Casos.

3.4.1 Ruptura convencional.

El plazo fijado a un demandante para demandar ante el CPH es de 12 meses para contestar una ruptura convencional homologada.

3.4.2 Pago de salarios.

El plazo fijado para reclamar el pago de salarios es de 3 años desde el momento en el que el trabajador ha tenido o hubiera podido tener conocimiento de los hechos que dan origen a su acción, en el caso de:

- Impago de salarios
- Horas extras no pagadas
- Primas no pagadas

Sin embargo este plazo se reduce a 6 meses si el demandante contesta la cantidad mencionada en el « solde pour tout compte » o finiquito que debe pagar el empresario al trabajador al finalizar el contrato.

3.4.3 Acoso o discriminación.

El plazo fijado por el tribunal por acosos o por discriminación es de 5 años para interponer demanda ante el Prud'hommes por acoso moral y sexual y por discriminación

Este plazo se calcula a partir del día que el demandante tuvo o hubiera debido tener conocimiento de la acción que dio lugar a este hecho.

3.4.4 Lesión corporal.

En el caso de que ocurra una lesión corporal durante el trabajo, la fecha límite para que el reclamante demande ante el CPH es de 10 años. Este período se calcula a partir de la fecha de consolidación del daño o de su agravación.



4. JURISDICCION

El trabajador se dirige al tribunal de lo social CPH:

- Del lugar del establecimiento donde trabaja, o del lugar donde se celebró el contrato de trabajo o de la oficina central de la empresa que lo emplea.
- Si el trabajador trabaja en casa o fuera de cualquier establecimiento del lugar de su residencia.

Puede encontrar la dirección del prud'hommes introduciendo el código postal y la ciudad de la jurisdicción competente. Véase punto anterior.

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

5. DEMANDA

Para demandar ante el CPH, el trabajador debe completar el formulario previsto para ello.

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_15586.do [Accéder au formulaire \(pdf - 165.5 KB\)](#)

Se adjunta enlace sobre la nota de ayuda para rellenar el formulario ante el prud'hommes.

[Notice d'aide à la saisine du conseil de prud'hommes \(CPH\) par un salarié](#)

5.1 Forma de presentación.

Puede presentar la demanda por correo postal o depositarla directamente en la sede del Prud'hommes competente dirigida al secretario del mismo.

No es posible demandar por fax o por correo electrónico.

5.2 Contenido de la demanda.

La demanda debe incluir lo siguiente:

- Acción que quiere ejercer ante el Prud'hommes. (véase punto 2.1);
- Identidad del demandante;
- Identidad del demandado (contra quienes se interpone la demanda);
- Asunto de la demanda;
- Resumen de los motivos de la solicitud con la enumeración todas las reclamaciones (cuantificadas en euros) del solicitante;
- Documentos en los que el solicitante desea entregar para respaldar su reclamación (estos documentos se enumeran en un anexo adjunto a la solicitud).

5.2.1 Acción que quiere ejercer ante el Prud'hommes.



En su demanda deberá de especificar qué tipo de acción quiere llevar a cabo ante el CPH entre las posibles²:

- Demanda ante el bureau de conciliación y orientación o,
- Demanda ante el tribunal de juicios (en los casos previstos en el código de trabajo francés) o,
- Demanda en procedimiento de urgencia.

5.2.2 Identidad del demandante.

Debe de completar muy claramente su identidad y sus datos de contacto y eventualmente los de su representante legal.

Si usted es menor: es preferible que sea aconsejado o acompañado por su padre, madre o tutor. Si usted no puede ser aconsejado, el Conseil de Prud'hommes puede autorizarle a actuar solo ante él. Usted o su representante legal debe de comunicar además de los documentos solicitados, el libro de familia o la decisión de tutela.

Si es un mayor con restricción del ejercicio de sus derechos, para determinar la capacidad de actuar en justicia hay que analizar la decisión judicial en la que se pronuncia la medida de protección de la persona. Esta decisión con la medida de protección deberá comunicarse en los documentos del expediente.

5.2.3 Asistencia y representación.

Las partes comparecen a su elección: En persona o asistidas o representadas. Si usted quiere ser asistido o representado, **solo ciertas personas están habilitadas por el código de trabajo**, estas están mencionadas en el formulario de demanda ante el prud'hommes. Estas son: abogado, defensor sindical, cónyuge, compañero/a con contrato solidaridad PACS, trabajador de la misma rama de actividad, pareja de hecho.

Importante: Si su representante no es abogado, usted deberá de darle una autorización fechada y firmada autorizándole a conciliar y a tomar parte en las medidas de orientación en nombre y por cuenta suya.

Ejemplo de autorización :

« Je soussigné(e) (prénom, nom) autorise (prénom, nom) en qualité de (époux, défenseur syndical, ...) à me représenter dans la procédure qui m'oppose à ...(identité de votre adversaire) devant le conseil de prud'hommes de ... (lieu de situation du conseil de prud'hommes), à concilier en mon nom et à prendre part aux mesures d'orientation »

El poder debe de ser *firmado y fechado* por la persona que va a representarle con un « Bon pour acceptation du pouvoir ».

5.2.4 Identidad del demandado.

² Véase Procedimiento



Se trata de completar claramente la identidad del demandado, en función de la información de la que usted dispone para que este pueda ser citado por el secretariado del tribunal.

Usted puede encontrar el número APE (Activité Principale exercée) en su nómina o en el sitio web www.infogreffe.fr.

Cuando el empresario está sujeto a una acción colectiva, o en un procedimiento colectivo o de liquidación (por ejemplo, salvaguardia, suspensión de pagos o liquidación judicial), debe indicarlo para que las personas a cargo de estos procedimientos puedan ser convocadas.

Usted puede obtener esta información solicitando un extracto de Kbis de la persona jurídica.

5.2.5 Objeto de la demanda.

Resumen de los motivos de la solicitud que enumera todas las reclamaciones (**se deben cuantificar las sumas reclamadas en montante bruto**) del solicitante.

5.2.6 Documentos a adjuntar su solicitud.

El demandante debe de adjuntar:

- Una copia (de ambas caras) de su documento de su identidad.
- El trabajador también debe añadir a la demanda la lista de documentos que desea presentar en apoyo de su solicitud junto a la demanda y que deseen comunicar al tribunal (como correos electrónicos, correos, nóminas, contrato de trabajo, atestaciones etc.). Esta lista se recoge en el “Bordereau” documento **que enumera todos los documentos que quiera presentar**. Para presentarla debe completar el formulario siguiente: <https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/getAnnexe.do?cerfaAnnexe=15586&cerfaFormulaire=15586>
- Los documentos en los que pueda apoyar su demanda. Es importante que la numeración del impreso “Bordereau” se refleje en los documentos enviados.

Usted debe de reunir todos los documentos importantes para el expediente antes de acudir al Prud’hommes.

Su solicitud y el “Bordereau” deben enviarse al Registro en tantas copias como personas o entidades hayan sido de demandada(s) e intervengan además de una copia para el Registro.

Usted tiene la obligación de enviar a los acusados e intervinientes antes de la audiencia exactamente los mismos documentos y “Bordereau” que entregó al registro.

Para evitar cualquier dificultad durante la vista, es mejor enviar estas piezas al demandado por carta certificada con acuse de recibo.

También debe de declarar si ha solicitado ayuda jurisdiccional y si ya la obtenido la decisión de ayuda jurisdiccional. **Información sobre la ayuda jurisdiccional :**



<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

6. COSTE DE ACUDIR AL TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES

El acceso al tribunal laboral es gratuito. No es necesario pagar una tasa para acudir al tribunal.

7. QUIEN PUEDE ACONSEJARLE EN EL PROCEDIMIENTO

Para informarse o que le aconsejen sobre sus derechos así como de la conveniencia de llevar a cabo una acción en justicia puede contactar con:

- Los representantes sindicales de su empresa;
- Los defensores sindicales (defenseurs syndicaux) inscritos en la lista puesta a disposición del público en la dirección regional de las empresas, de la competencia, del consumo, del trabajo y del empleo, en cada consejo de Prud'hommes y en el Tribunal de apelación de la región;
- La inspección de trabajo o la dirección departamental de trabajo;
- La asistencia jurídica de los sindicatos de trabajadores;
- Las consultas gratuitas de los abogados en los ayuntamientos, los tribunales de gran instancia, los centros departamentales de acceso al derecho, los puntos de acceso al derecho, las "Maisons de Justice et de Droit";
- Un abogado elegido por usted.

El secretariado del "Conseil de Prud'hommes" no está habilitado para dar asesoría jurídica ni para aconsejarle sobre la oportunidad de comenzar un procedimiento judicial.

8) DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Se comienza por una primera fase de conciliación

8.1 Desarrollo de la sesión de conciliación.

Tras la demanda ante el Conseil de Prud'hommes, el bureau de conciliación y de orientación (en adelante BCO) convoca a las partes a una sesión de conciliación para intentar poner fin al litigio sin llegar a juicio.

En este marco cada parte puede ser escuchada separadamente y de forma confidencial. Durante la sesión cada parte da sus explicaciones. Esta sesión de conciliación no está abierta al público.

Las partes pueden ser asistidas o, en caso de ausencia, estar representadas por una persona autorizada. Cuando una parte está ausente y no está representada, el BCO puede resolver directamente el litigio (a menos que la parte ausente tenga una razón legítima para no acudir). Se basará sobre la base de los hechos aportados en el procedimiento.



Al final de la sesión de conciliación en el caso de acuerdo entre las partes el litigio termina con la redacción de un acta de conciliación. En caso de acuerdo parcial, el litigio se finaliza por la parte de la que se haya llegado a un acuerdo y los asuntos sin resolver se transmiten al tribunal de juicios.

8.2 Si el litigio persiste.

El BCO está a cargo de organizar el caso para que pueda ser juzgado y se asegura que el conjunto de conclusiones y de documentos sean transmitidos a las partes en vistas a la audiencia. El caso se envía a la oficina de juicios.

En el caso de despido por causa personal, por causa económica y por ruptura judicial el BCO puede dirigir a las partes:

- Si están de acuerdo las partes: al tribunal de juicios en formación restringida (formado un consejero del empresario y un consejero del trabajador) que decide el caso en el plazo de tres meses.
- En caso contrario ante el tribunal de juicios en su composición habitual formado por 4 consejeros representantes en partes iguales de los empresario y de los trabajadores que decide en el plazo de seis meses.

En el caso de que el litigio sea por otro motivo a los mencionados anteriormente solo se puede juzgar la causa en su composición habitual citada en el párrafo precedente.

En espera de la sentencia, el BCO podrá, con carácter provisional ordenar:

- La entrega de documentos que el empresario está legalmente obligado a entregar al trabajador (certificado de Pôle emploi, certificado de trabajo, saldo de cualquier cuenta, comprobante de pago, etc.).
- El pago de salarios impagados y pagos por despido (indemnizaciones por preaviso, vacaciones pagadas, despido, indemnización de fin de contrato temporal o de finalización de la misión, etc.).

Para el desarrollo del juicio las partes son convocadas a la audiencia ante el tribunal de juicios que se encarga de decidir. El tribunal de juicios se asegura si es necesario que el conjunto de las conclusiones y documentos sean transmitidos entre las partes en perspectiva de la audiencia.

8.3 Desarrollo de la audiencia.

En la audiencia el demandante se debe de presentar con:

- La justificación de haber transmitido los documentos al demandado.
- Un documento de identidad de la persona que demanda o para la persona que le asiste o representa.



- Una autorización de la parte que usted representa.

Su consentimiento respecto a la transmisión electrónica de las comunicaciones enviadas por el registro. Es posible que reciba por **vía electrónica** las comunicaciones transmitidas por el secretariado del tribunal, para ello, debe dar su consentimiento en la solicitud. La aceptación le compromete a leer los correos electrónicos o SMS que recibirá transmitidos electrónicamente y reportar al Registro cualquier dificultad técnica de recibo y cualquier cambio de domicilio. Deberá certificar en el honor su acuerdo para la recepción de las comunicaciones del registro por correo electrónico, de lo contrario su solicitud no podría ser tenida en cuenta.

Cada parte presente expone los argumentos durante la audiencia en apoyo a sus demandas. Las partes pueden conciliarse, incluso parcialmente, durante la audiencia.

Cada parte puede, si lo desea ser asistida o en caso de ausencia ser representada por una persona habilitada para ello.

Al finalizar los debates el presidente del Tribunal de juicios puede dar su decisión de forma inmediata. Si no lo hace, indica las partes la fecha a la que la sentencia se pronunciará.

La decisión se toma por mayoría absoluta de los votos de los consejeros de prud'hommes. En caso de empate el asunto se reexamina en una fecha ulterior en audiencia de desempate presidido por el juez del Tribunal de Gran instancia.

8.4 Ejecución de la sentencia.

Cuando el consejo del Prud'hommes ha decidido sobre el fondo del asunto se aplica la ejecución de la sentencia. Tiene efecto como muy tarde al día siguiente de la fecha límite para recurrir.

Si la decisión no se ejecuta, es posible:

- Solicitar al secretariado una copia de la sentencia ejecutoria del juicio y entregársela a un agente judicial que podrá proceder si es necesario a un embargo.
- Demandar ante el juez de ejecución en el marco de un procedimiento ante el TGI.
- Si la empresa está en suspensión de pagos o en liquidación judicial es posible obtener el pago de salarios debidos solicitándolos ante la AGS Assurance de Garantie des Salaires.

9) RECURSOS ANTE LAS DECISIONES DEL CONSEIL DE PRUD'HOMMES

¿Cuáles son los posibles recursos después de un juicio del conseil de prud'hommes?

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1387>



Los recursos para impugnar la sentencia del CPH difieren según:

- La naturaleza del recurso,
- El importe al que se refiere la apelación,
- Si es un caso de reconvención. (En este caso la persona demandada solo se defiende sino que acusa al demandado)

9.1 Caso General.

Las partes pueden recurrir la sentencia dictada por el CPH ante la Cour d'appel o tribunal de apelación. El plazo para recurrir en apelación es de 1 mes (15 días si el recurso es sobre medidas cautelares). Los actos del procedimiento de recurso son realizados por el abogado o por el defensor sindical que representa a cada parte. En el recurso la representación por un defensor sindical o por un abogado es obligatoria.

Una vez dictada sentencia del recurso es posible presentar un recurso en casación en un plazo de dos meses.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1382>

Sin embargo si el acusado no ha comparecido (con la condición de tener un motivo legítimo) en la audiencia ante el tribunal de juicios puede presentar un recurso de oposición ante el tribunal de juicios. El plazo para presentar un recurso en oposición es de un mes. Si la parte que ha presentado este recurso no se presenta a la audiencia no puede utilizar este recurso una segunda vez.

9.2 Solicitud no superior a 4.000 €.

Si la reclamación no supera los 4.000 €, el CPH decide. En este caso solo es posible el recurso en casación ante el Tribunal de Casación en un plazo de dos meses.

Al igual que en el caso general si el acusado no comparece (siempre que haya una razón justificable) en la audiencia ante la oficina de juicios, puede presentar una apelación en oposición a la oficina de juicios. El plazo para presentar el recurso de oposición es de 1 mes.

9.3 Demanda de reconvención.

El demandado puede formular una demanda con reconvención, esta le permite tomar la ofensiva formando a su vez una demanda contra el demandante que, si tiene éxito, resulta en la condena del demandante.

Esta solicitud debe basarse exclusivamente en la solicitud inicial. En caso de una reconvención es obligatorio si hay recurso que este sea en casación aunque los daños sean superiores a 4.000€.

En esta caso al igual que en los precedentes si el acusado no compareció (siempre que haya una razón justificable) en la audiencia ante la oficina de juicios, puede presentar una apelación en oposición a la oficina de juicios. El plazo para presentar el recurso de oposición es de 1 mes.



9.4 Documentos no presentados por el empresario.

Si el recurso a la CPH se refiere a la entrega por parte del empresario de los documentos obligatorios (certificados de trabajo, nómina, etc.), la sentencia del CPH es definitiva y no cabe interponer recurso.

La parte que impugna la sentencia del CPH puede presentar una apelación sobre cuestiones de derecho. El plazo para la apelación en casación se fija en 2 meses.

Sin embargo como en los casos anteriores y en las mismas circunstancias puede presentar recurso de oposición.

Esta sentencia puede recurrirse ante el Tribunal de casación en el plazo de un año para ello es necesario de ir acompañado de un abogado el Tribunal de casación dicta sentencia firme en el plazo de un mes.

Fuentes: <https://www.service-public.fr/>

Nota: Según el decreto nº 2016-660 de 20 de mayo 2016 relativo al procedimiento prud'hommale y al tratamiento judicial del contencioso de trabajo y de los artículos 58 y 901 y el artículo 930-1 del código de procedimiento civil que cuando la representación es obligatoria lo que es el caso en materia prud'hommale, el acto de **recurso** debe de ser presentado por vía electrónica y debe de incluir el abogado del demandante así como el nombre apellido y domicilio de la persona que recurre.

