

Mayotte – Mise en place du Conseil des Prud'hommes**Questions-réponses****A La carte judiciaire****A1 Combien de conseillers prud'hommes y a-t-il par département ?**

Un conseil de prud'hommes comporte a minima 30 conseillers, à l'exception de Saint-Pierre-et-Miquelon qui en comporte 20. Ce nombre atteint 832 à Paris.

La répartition des conseils de prud'hommes correspond à la carte judiciaire qui est différente de la carte administrative. Le nombre de conseils de prud'hommes, quant à lui, varie de 1 à 4 par département (sauf exceptions : le département du Nord en comprend 10, celui du Pas-de-Calais 6, et 5 pour les Yvelines).

Cette variation de nombre de conseillers ou de conseils de prud'hommes s'explique par la proximité des conseils de prud'hommes entre eux, les flux de population et les bassins économiques.

A2 Combien de conseils de prud'hommes en outre-mer ?

Il en existe 7 (Basse-Terre, Cayenne, Fort-de-France, Pointe-à-Pitre, Saint-Denis et Saint-Pierre de La Réunion ainsi que Saint-Pierre-et-Miquelon). Le conseil de prud'hommes de Mayotte deviendra le 8^{ème} conseil en outre-mer. Il existe également un tribunal du travail en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna.

A3 Pourquoi la désignation des conseillers de prud'hommes par élection a été supprimée ?

Institué en 1806, le conseil de prud'hommes est une juridiction du premier degré spécialisée dans le règlement des litiges individuels entre employeurs et salariés, qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail, avec des règles de procédure spécifiques, faisant une place particulière à la conciliation.

Cette juridiction paritaire, profondément ancrée dans le monde du travail, est composée de juges non professionnels répartis dans deux collèges. En effet, la relation de travail, par nature spécifique et complexe, implique un examen par un juge qui ait une expérience confirmée de cette relation, tant du côté des salariés que du côté des employeurs.

Depuis 1979, les conseillers prud'hommes étaient élus par leurs pairs tous les cinq ans dans le cadre d'une élection générale au suffrage universel direct. Compte tenu du déclin progressif de la participation électorale (abstention passant de 37,93 % en 1979 à 74,37 % en 2008) et, par voie de conséquence, de celui de légitimité de l'institution prud'homale, de nouveaux modes de désignation des conseillers prud'hommes ont été recherchés.

Le mode de désignation des conseillers prud'hommes (CPH) a ainsi été réformé par l'ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016, qui a supprimé l'élection générale. Désormais et depuis le renouvellement général de 2017, la désignation des conseillers prud'hommes se fait sur un nouveau mode fondé sur la mesure de l'audience syndicale et patronale et pour 4 ans.

B	Activité des conseils de prud'hommes
----------	---

B1 Rôles du CPH dans le contentieux du travail ?

Le CPH est compétent pour connaître tous les litiges individuels entre un employeur et un salarié ayant rapport au contrat de travail (conclusion, exécution et rupture) que ce contentieux soit dû :

- *au non-respect des dispositions législatives ou conventionnelles relatives au contrat de travail ou une clause du contrat,*
- *au non-respect d'une clause du contrat de travail lui-même,*
- *à la non application d'une obligation législative, réglementaire ou conventionnelle (durée du travail, salaire, formation...etc.)*

Les litiges collectifs (représentation du personnel, droit syndical, grève, etc.) ne sont pas de la compétence du CPH sauf lorsqu'ils ont des répercussions sur le contrat de travail (licenciement...etc.).

B2 Quelles sont les principales causes de contentieux prud'homaux ?

Les principales causes sont le plus souvent nées d'un différend à propos de l'exécution du contrat de travail ou de sa rupture :

- *Licenciement ou toute autre rupture du contrat suscitant un litige*
- *Paiement du salaire ou des primes,*
- *La durée du travail,*
- *Jours de repos ou de congé,*
- *Une sanction disciplinaire,*
- *Aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail,*
- *À la remise de l'attestation Pôle emploi ou du certificat de travail.*
- *Requalification de CDD en CDI,*
- *Conditions de travail, harcèlement, discrimination*
- *Maladie professionnelle – Accident du travail, contestation d'inaptitude*

B3 Nombre d'affaires jugées par les CPH par an en Métropole.

En 2018, les conseils de prud'hommes (outremer inclus) ont été saisis de 119 669 affaires. Parmi les affaires terminées cette année-là, 66 833 affaires ont été jugées et 20 652 référés ont été examinés.

B4 Combien d'affaires sont soumises à une audience de départage en moyenne par an ?

Le taux national des affaires en départage est de 19,4 %. Mais il est extrêmement variable d'un conseil de prud'hommes à l'autre. Il est proche de 0% pour certains conseils de prud'hommes (Montargis, Aix-les bains, ...).

B5 Quels sont les principaux motifs de départage ?

Le départage est une situation dans laquelle les conseillers sont partagés sur la décision à prendre dans un litige. Ces motifs de départage ne sont pas connus dans la mesure où le constat du départage a lieu lors du délibéré qui est couvert par le secret du délibéré.

B6 Quel est le délai de traitement des appels ?

En 2018, la durée moyenne de traitement des affaires au niveau national s'élevait à 20 mois (entre la date de l'appel jusqu'au prononcé de l'arrêt par la cour d'appel).

C1 Comment devient-on conseiller prud'homme ? Quels sont les critères pour devenir conseiller ? Quelles sont les conditions requises pour être un conseiller prud'homme ?

Il est impératif de remplir les conditions légales de candidature. Peuvent être candidats à la fonction de conseiller :

- les salariés et les employeurs,
- les personnes en recherche d'emploi,
- les retraités.

Conformément à l'article L.1441-7 du code du travail, pour être éligible, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

- être de nationalité française,
- Ne pas avoir au B2 des mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions de CPH (aucune déchéance, incapacité relative aux droits civiques),
- Etre âgé de 21 ans au moins,
- Avoir exercé une activité professionnelle de deux ans ou justifier d'un mandat prud'homal dans les 10 ans précédant la candidature,
- être candidat(e) dans le conseil de prud'hommes, le collège et la section dont vous relevez selon les règles de rattachement établies,
- être candidat sur une seule liste,
- être proposé en tant que candidat par une organisation professionnelle ayant obtenu des sièges de conseillers prud'hommes,

Un Conseiller ne peut siéger qu'après avoir prêté serment.

C2 Quels sont les modalités de candidature pour être désigné conseiller prud'homme ?

Pour être candidat à la fonction prud'homale, il faut être proposé par une organisation syndicale ou patronale qui a obtenu des sièges en fonction de sa représentativité et de son audience et remplir certaines conditions.

Prendre attache avec une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs pour que, dès que la période de dépôt des candidatures est ouverte, le mandataire départemental de l'organisation dépose le dossier de candidature individuel qui comprend les informations nécessaires à la candidature et les pièces permettant d'en justifier via un site internet dédié.

A l'issue de la période d'instruction par le ministère de la justice, un arrêté nommant l'ensemble des conseillers prud'hommes par conseil, collège et section est publié au Journal Officiel.

C3 Quelles sont les qualités requises pour être un conseiller prud'homme ? Quelles sont les qualités d'un bon conseiller ? Et les raisons d'être un conseiller ?

Devenir conseiller prud'homme c'est exercer un mandat de magistrat, participer à l'exercice de la justice, donner de son temps pour concilier ou juger les litiges nés entre les parties liées par un contrat de travail et répondre aux demandes de chacun.

L'expérience professionnelle, la connaissance de la vie de l'entreprise et des relations entre salariés et employeurs au sein de celle-ci est un apport essentiel à la décision des conseillers prud'hommes auxquels est soumis le litige, mais il n'est pas suffisant. Les formations initiales comme continue sont

incontournables, car le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables.

Le conseiller prud'homme, comme tout juge, doit faire abstraction de ses engagements et de ses convictions personnelles lorsqu'il exerce son mandat.

Conformément au serment qu'il va être amené à prêter, il s'engage à remplir ses devoirs avec zèle et intégrité.

Le futur conseiller doit personnellement s'assurer de respecter ces principes déontologiques comme l'indépendance, l'impartialité, la dignité, l'intégrité...

Enfin, présenter sa candidature c'est aussi souhaiter jouer un rôle au sein de la société dans laquelle on vit, au-delà de sa propre activité professionnelle, à destination des femmes et des hommes qui la compose. C'est aussi appréhender et s'enrichir de la connaissance d'autres secteurs d'activité que le sien.

En séance de conciliation le conseiller doit savoir se mettre au niveau des parties pour écouter les doléances et les attentes et tenter de rapprocher les points de vue.

C4 Un retraité de la fonction publique peut-il devenir un conseiller prud'homme ?

Il faut être salarié de droit privé ou employeur, en recherche d'emploi ou retraité. Sauf s'il exerce des fonctions d'employeur (au sein d'une association, employeur d'employé de maison, etc.) un agent de la fonction publique ne peut pas devenir conseiller prud'homme.

C5 Faut-il être nécessairement adhérent à une organisation syndicale ou patronale pour être désigné conseiller prud'homme ? Le CPH doit-il obligatoirement appartenir à une organisation syndicale ?

Il n'est pas nécessaire que le candidat soit adhérent à une organisation syndicale pour qu'elle propose sa candidature. Les organisations sont libres dans leurs propositions de candidature, qui devront néanmoins répondre aux critères de candidature.

C6 Pourquoi les conseillers prud'hommes sont-ils obligatoirement présentés par les syndicats ?

La réforme du mode de désignation des conseillers prud'hommes a substitué à l'élection générale une désignation fondée sur la mesure de l'audience syndicale et patronale (qui sert à la répartition des sièges entre les organisations syndicales et professionnelles).

Les conseillers prud'hommes sont issus du monde du travail, la loi a ainsi laissé à leurs représentants, le soin de proposer des candidatures.

D	Le Conseil de Prud'hommes de Mayotte
----------	---

D1 Combien de section trouve- t-on dans un CPH en Métropole et pourquoi à Mayotte vous n'en avez que prévu trois ? Pourquoi avoir choisi seulement 2 sections ?

Le nombre de sections en métropole varie de 4 à 5, selon que le conseil de prud'hommes comprend une section traitant spécifiquement des affaires agricoles (Encadrement, agriculture, industrie, commerce, activités diverses).

A Mayotte il n'est prévu que 2 sections (Encadrement, interprofessionnelle) afin de tenir compte du faible nombre de contentieux actuellement portés devant le tribunal du travail et des prud'hommes et des caractéristiques de l'activité (peu de salariés agricoles, forte présence du commerce, etc.).

Le choix d'une seule section (hors encadrement) pourra permettre à l'assemblée générale des conseillers prud'hommes d'organiser l'activité en plusieurs chambres selon une répartition adaptée à la réalité mahoraise.

Enfin, cette répartition en deux sections permet à l'ensemble des conseillers de participer régulièrement à l'activité prud'homale (un découpage par section ne permettrait pas au conseiller de siéger en-dehors de sa section de façon pérenne, même si elle a peu de litiges à examiner).

D2 Est-ce que la création d'un CPH à Mayotte ne risque pas d'augmenter les conflits entre employeurs et salariés ?

Le nombre de conflits entre les employeurs et les salariés ne dépend pas de la création d'un conseil de prud'hommes mais de la capacité de ceux-ci à respecter les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

D'où l'importance de bien connaître le droit applicable.

Les partenaires sociaux en s'inscrivant dans un dialogue social de qualité peuvent également par le biais d'accords et de conventions prévenir les conflits individuels et par conséquent le nombre de saisine du CPH.

Par ailleurs la création d'un CPH à Mayotte n'interdit pas l'existence d'autres instances qui peuvent intervenir en médiation.

E	La formation d'un conseiller prud'homme
----------	--

E1 Pourriez-vous nous rappeler les différentes formations dont bénéficient les conseillers de prud'hommes ? La formation est-elle intégralement prise en charge par l'Etat ?

Les conseillers prud'hommes ont l'obligation de suivre une formation initiale de 5 jours.

Pour Mayotte, cette formation sera préalable à la prise de fonctions. Un dispositif de formation spécifique est mis en œuvre, avant la mise en place du conseil de prud'hommes au 1er janvier 2022, pour assurer la formation des futurs candidats aux fonctions de conseillers prud'hommes.

Cette formation, obligatoire, est d'une durée de 5 jours (3 jours en formation à distance et 2 jours sous forme d'ateliers). Elle donne lieu, soit à une indemnisation au bénéfice du candidat, soit au remboursement de salaire que son employeur a maintenu lorsqu'elle se déroule pendant le temps de travail, pour le collègue des salariés. Spécifiquement pour Mayotte, après leur prise de fonction, chaque conseiller bénéficiera d'une semaine de formation, au sein d'un conseil de prud'hommes (en métropole ou en Outre-mer) pour bénéficier de l'expérience de conseillers prud'hommes aguerris en juridiction.

Après leur nomination, les conseillers prud'hommes bénéficient également d'une formation continue dispensée par les organismes de formation des organisations syndicales et patronales et par les instituts du travail qui ont reçu l'agrément du ministère du travail. Les conseillers prud'hommes bénéficient d'autorisations d'absence dans la limite de six semaines par mandat, sans dépasser deux semaines au cours d'une même année civile. Cette formation continue donne également lieu à indemnisation.

E2 La formation des conseillers CPH est-elle accessible à ceux qui n'ont pas fait de grandes études ?

Cette formation est ouverte à tous, il n'y a pas de conditions de diplôme, d'aptitude ou de connaissance en droit du travail pour être conseiller prud'homme.

Pour rappel, c'est la connaissance du monde du travail et de la relation entre employeur et salarié qui est l'apport essentiel du conseiller prud'homme.

E3 Est-ce qu'il y aura une formation dédiée à la conciliation ?

La conciliation est incluse dans le dispositif de formation. C'est également avec l'expérience que les conseillers prud'hommes développent les qualités pour concilier les parties (redonner confiance aux parties, installer la confiance lors de la séance de conciliation, analyser leurs attentes et leurs intérêts, et faire murir une solution au litige qui les oppose).

F	Le statut d'un conseiller prud'homme
----------	---

F1 Quelle est la durée du mandat de conseiller prud'homme ?

La durée de mandat d'un conseiller prud'homme est de 4 ans. S'il est désigné en cours de mandature, son mandat court de sa désignation jusqu'à la fin du mandat. Ex. : la mandature actuelle 2018-2021 – Si un conseiller est désigné pour compléter une liste en 2019 - son mandat ne sera pas de 4 ans mais s'arrêtera en 2021.

F2 Y a-t-il un nombre de mandat maximum en qualité de conseiller prud'homme ? Quelle est la limite de mandat ? Combien de mandats peut exercer un conseiller de prud'hommes ?

Il n'y a pas de nombre maximum de mandat. Un conseiller peut renouveler son mandat sans limite dès lors qu'il remplit les conditions pour être conseiller.

F3 Quels sont les principes de déontologie auxquels est soumis le conseiller prud'homme ?

Les conseillers prêtent individuellement le serment « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

« Les conseillers exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure toute doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions. Ils sont tenus au secret des délibérations.

Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou à entraver le fonctionnement des juridictions lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irrémédiables ou manifestement excessives pour les droits d'une partie ». (L.1421-2 du code du travail)

Les conseillers ont à leur disposition un recueil de déontologie qui a été élaboré par les membres du conseil supérieur de la prud'homie. Son objectif est d'être un guide et d'accompagner les conseillers prud'hommes au quotidien dans leurs fonctions de juge. Ce recueil sécurise la pratique et ancre des valeurs partagées avec l'institution judiciaire.

F4 Quand le conseiller prud'homme est en congés, peut-il siéger à une audience prud'homale ?

Un conseiller prud'homme peut siéger en audience lorsqu'il est en congé. S'il est en congé-maladie ou accident du travail, il ne peut exercer ses fonctions pendant cette période.

F5 Quel est le régime d'indemnisation des conseillers de prud'hommes ? Combien gagne un conseiller (CPH) ?

Lorsqu'ils exercent leur mission pendant leur temps de travail, les conseillers appartenant au collège des salariés bénéficient du maintien de leur rémunération par leur employeur qui se fait rembourser par l'Etat. Lorsqu'ils exercent cette activité en dehors des heures de travail, qu'ils ont cessé leur activité professionnelle ou qu'ils sont demandeurs d'emploi, ils perçoivent une indemnisation horaire de 8,40 euros brut.

Les conseillers prud'hommes du collège des employeurs, lorsqu'ils exercent avant 8 heures et après 18 heures ou lorsqu'ils ont cessé leur activité professionnelle, perçoivent également cette allocation. Elle est doublée lorsqu'ils sont en activité et exercent entre 8 heures et 18 heures.

Le conseiller prud'homme bénéficie de remboursement de ses frais de déplacement engagés pour l'exercice de ses fonctions prud'homales. Ses frais de transport entre le siège du conseil de prud'hommes et son domicile ou son lieu de travail habituel sont remboursés dès lors qu'ils couvrent une distance supérieure à 5 km.

NB : *il existe des régimes particuliers d'indemnisation pour :*

- *Les salariés du service continu ou discontinu posté de nuit et de jour*
- *Les salariés rémunérés à la commission*
- *Les salariés au forfait jour*

F6 De quelle protection bénéficient-ils ? Et Quelles sont les limites ? Quelle est la protection des conseillers prud'hommes ? Est-ce qu'un conseiller prud'homme est un salarié protégé ?

Le contrat de travail des conseillers prud'hommes ne peut pas être rompu sans une autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

De façon générale l'employeur ne peut pas prendre en considération le fait qu'un salarié soit conseiller prud'homme pour arrêter une décision à son égard, notamment quand celle-ci a des effets négatifs sur l'exécution de son contrat de travail, sa qualification, le niveau de rémunération, les conditions d'emploi et de travail....etc.

Les conseillers prud'hommes font partie des salariés que l'on considère comme « protégés » puisque leur licenciement ne peut pas être effectif sans autorisation préalable de l'inspection du travail. La protection du conseiller prud'homme court dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature et se termine 6 mois après la fin de ses fonctions ou 3 mois après l'arrêté de nomination des conseillers s'il le candidat n'a pas été lui-même nommé. Le fait de rompre le contrat de travail d'un conseiller prud'homme, candidat à cette fonction ou ancien conseiller, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation est sanctionné pénalement.

La protection s'applique aussi bien aux conseillers faisant partie du collège des employeurs, mais titulaires d'un contrat de travail, qu'aux conseillers appartenant au collège des salariés.

F7 Comment s'articulent les activités du conseiller avec l'exercice d'une activité en tant que salarié ou employeur ?

Si les activités prud'homales se déroulent pendant les horaires habituels de son emploi, l'employeur d'un conseiller prud'homme doit laisser au salarié, qu'il soit du collège employeur ou du collègue salarié, le temps nécessaire pour se rendre au conseil et assurer sa mission. Il n'existe pas de délai de prévenance pour se rendre au conseil de prud'hommes. Le bon sens commande toutefois que le conseiller informe l'employeur des absences programmées, cela doit se faire de façon intelligente pour ne pas nuire aux relations de travail.

F8 Quel est le taux d'absence des conseillers prud'homaux aux audiences ?

Il n'existe pas de mesure du taux d'absence à l'audience car tout conseiller absent est obligatoirement remplacé pour que la composition de l'audience (conciliation, jugement, référé) soit paritaire et complète.

G	Organisation d'un conseil de prud'hommes
----------	---

G1 Comment sont déterminés les rôles d'audiences ?

Les conseillers siègent selon un tableau de roulement qui est établi au début de chaque année ou, selon le conseil de prud'homme, chaque trimestre ou semestre. Tous les conseillers prud'hommes siègent sensiblement le même nombre de fois dans l'année.

Un exemplaire du tableau de roulement est remis ou adressé à chaque conseiller prud'homme.

Si l'un des conseillers est dans l'impossibilité de siéger, il doit pourvoir sans délai à son remplacement par un autre conseiller prud'homme de la même section et du même collège.

G2 La rédaction des jugements est-elle collective ou bien il y a un juge dédié à cette tâche ?

La rédaction des jugements est souvent confiée au conseiller qui a présidé l'audience (alternativement un employeur ou un salarié), parfois elle est confiée à un membre de la formation qui a siégé.

G3 Un conseil de prud'homme territorial est-il compétent dans d'autres territoires ?

Un conseil de prud'homme est compétent pour examiner les affaires de son ressort territorial. Pour Mayotte, il s'agit de la compétence du département de Mayotte. Les dispositions du code du travail visent principalement le lieu où est accompli le travail.

H1 Comment et quand saisir le conseil de prud'hommes ?

La saisine du conseil de prud'hommes se fait soit :

- *à l'aide d'une requête. Le formulaire est accompagné des pièces et est délivré par courrier ou remis sur place. La requête comprend l'identité de la personne qui saisit, l'objet de la demande, un exposé sommaire des motifs de la demande.*
- *Soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation*

H2 Comment se déroulent les audiences prud'homales ?

L'audience est présidée alternativement par un conseiller prud'homme du collège employeur ou du collège salarié, accompagné de 1 à 3 conseillers selon le cas. Les conseillers portent une médaille d'audience. Ils sont assistés d'un greffier d'audience qui a un rôle d'authentificateur du bon déroulement de la procédure. Il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes. Le président fixe l'organisation des échanges entre les parties et leur en fait part en début de l'audience. Il assure la police de l'audience (maintien de l'ordre public pendant l'audience). L'audience du bureau de conciliation et d'orientation n'est pas publique, pour faciliter un éventuel accord entre les parties.

Après s'être assuré de la qualité des personnes qui comparaissent, le président donne la parole aux parties pour entendre leurs exposés et leurs arguments sur le litige qui les oppose.

Les conseillers par l'intermédiaire du président d'audience peuvent poser directement aux justiciables des questions qui peuvent éclairer les débats.

Si l'audience est une audience de conciliation et d'orientation, il est possible d'entendre les parties séparément et dans la confidentialité.

Les conseillers peuvent tenter de concilier les parties à tout moment (cela veut dire y compris lors d'une audience de jugement ou de référé et homologuer un accord des parties.

Un fois suffisamment éclairés, le jugement étant très rarement rendu sur le champ, le Président indique que l'affaire est mise en délibéré et indique la date du prononcé en précisant si le prononcé sera fait en audience publique ou par mise à disposition au greffe.

H3 Le parquet est-il représenté au conseil de prud'hommes ?

Le ministère public a la faculté d'être présent à l'audience, comme pour toutes juridictions, pour présenter ses réquisitions. En réalité cette faculté est peu utilisée au conseil de prud'hommes.

H4 Le délibéré est-il public ?

Le délibéré n'est pas public et les échanges entre les conseillers, ainsi que la décision prise sont couverts par le secret du délibéré. C'est essentiel dans la mesure où les conseillers doivent pouvoir échanger en confiance et exprimer leurs positions librement. A l'occasion de leur prise de fonction les conseillers prêtent individuellement le serment suivant «Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations». Au cours du délibéré chaque conseiller dispose

d'une voix et si aucune majorité ne peut être dégagée, il y a partage des voix (le président d'audience n'a pas de voix prépondérante).

H5 La durée moyenne pour un jugement lorsque le CPH est saisi

Au niveau national, la durée moyenne des affaires terminées (hors référés) s'élève à 16,9 mois en 2018

Les référés affichaient un délai de 2,2 mois en 2018.

H6 Quelle est le délai entre la saisine et la conciliation ?

Ce délai, propre à chaque conseil de prud'hommes repose sur son organisation et sa capacité à inscrire l'affaire en séance de conciliation. En moyenne nationale, ce délai est de 3,7 mois pour 2018.

H7 Comment est apprécié le caractère d'urgence en référé ?

Le référé est fondé sur des caractères d'urgence :

- **aucune contestation sérieuse** (caractère évident comme par ex. paiement de salaire, remise de certificat de travail)
- **ou prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite** (ex. empêcher le licenciement d'une femme pendant son congé de maternité).

L'ordonnance de référé est une décision provisoire qui peut :

- ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend, mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.
- existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable : provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.
- exécution provisoire
- possibilité d'astreinte

La formation de référé renvoie devant le bureau de jugement (accord des parties et après avoir procédé à une tentative de conciliation).