

Droit social : relations individuelles

Leçon 15 : Le contrôle de la relation de travail

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. L'administration du travail.....	p. 2
§1. La direction du travail.....	p. 2
§2. L'inspection du travail.....	p. 2
Section 2. Le contentieux du travail.....	p. 4
§1. L'éclatement du contentieux.....	p. 4
A. Compétence judiciaire.....	p. 4
B. Compétence administrative.....	p. 4
§2. Le contentieux prud'homal.....	p. 4
A. La juridiction prud'homale.....	p. 4
1. L'organisation de la juridiction prud'homale.....	p. 4
2. La compétence de la juridiction prud'homale.....	p. 5
B. La procédure prud'homale.....	p. 6
1. Le déroulement du procès prud'homal.....	p. 6
2. Les principes du procès prud'homal.....	p. 7

L'effectivité de la règle de droit est essentielle, celle de droit du travail l'est d'autant plus qu'elle protège les travailleurs. Il importe alors de veiller à l'application et à la bonne application de la réglementation sociale par les acteurs du monde du travail, au premier rang desquels l'employeur.

Le contrôle du droit du travail est assuré par **l'administration du travail** (Section 1) mais aussi par le juge dans l'hypothèse d'un **contentieux du travail** (Section 2).

Section 1. L'administration du travail

Le contrôle de l'application de la réglementation sociale est avant assuré par un corps de fonctionnaires d'État. Leur mission est légitimée par les conventions de l'Organisation internationale du travail (n° 81 et n° 129) qui imposent aux États membres l'existence d'inspections du travail impliquées au service de l'effectivité du droit du travail.

L'administration du travail joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre du droit du travail par le biais de l'intervention de **la direction du travail** (§1) et, parmi elle, de **l'inspection du travail** (§2).

§1. La direction du travail

Il s'agit de la **DGT – direction générale du travail** - au niveau central et des **Dreets, direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et de la solidarité** (regroupement des directions et services de la cohésion sociale) et **unités départementales et unités de contrôle au niveau des services déconcentrés**.

La DGT est l'autorité centrale de l'inspection du travail, elle veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle (art. [L. 8121-1](#) du C. trav.). Elle a ainsi autorité sur les services déconcentrés et sur les agents de l'inspection du travail.

La DGT fixe les modalités de coordination entre les différentes unités de contrôle, elle détermine les orientations de la politique du travail, et elle coordonne, conduit et évalue les actions de contrôle.

Remarque

Nb : La DGT est habilitée à fixer des objectifs aux agents de contrôle.

La DGT a également un rôle essentiel et direct dans l'élaboration et l'application du droit du travail. Ses circulaires, questions/réponses et instructions comme les études qu'elle diligente donnent un précieux éclairage des textes et réformes.

Au niveau déconcentré, les Dreets, et leurs unités départementales et de contrôle, sont chargées de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail.

A cette fin, elles assurent de multiples contrôles, notamment :

- de la validité de la **rupture conventionnelle**,
- de la validité des **projets de licenciements pour motif économique**, qu'ils fassent l'objet d'un **accord majoritaire** ou d'un **acte unilatéral**, sont validés ou homologués par le Dreets etc.

Possibilité de prononcer des sanctions administratives (amendes administratives), notamment sur procès-verbal de l'inspecteur du travail.

§2. L'inspection du travail

Elle est régie par les articles [L. 8112-1 et s.](#) du Code du travail.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits. Ils peuvent à ce titre expliquer les réformes, accompagner les entreprises dans leur mise en œuvre...

Les agents de contrôle ont quelques compétences spéciales pour lesquelles ils exercent un véritable pouvoir de décision : pour autoriser le licenciement d'un salarié protégé ou encore dans le cadre du contrôle du contenu du règlement intérieur.

Surtout, les inspecteurs du travail sont chargés du contrôle de l'application des règles, qu'elles soient d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle, et habilités à constater les infractions.

Ils disposent pour ce faire de trois séries de prérogatives :

- un **droit d'entrée et de visite** tout d'abord, que l'inspecteur peut exercer sans avoir préalablement informé l'employeur ni justifié des raisons de sa présence ;
- un **droit d'enquête** (y compris un droit de prélèvement) ensuite, qui lui permet entre autres d'auditionner les salariés de son choix ;
- un droit d'accès et de communication enfin, qui couvre l'ensemble des documents dont la tenue est rendue obligatoire par le Code du travail.

S'il constate une infraction, l'agent de contrôle peut se contenter de simples observations ou dresser un procès-verbal d'infraction, précédé si besoin d'une mise en demeure.

Remarque

Nb : En vertu du principe d'opportunité des poursuites, le procès-verbal n'oblige pas le parquet auquel il est transmis à déclencher les poursuites.

Malgré les sanctions pénales encourues en cas d'entrave à l'action de l'inspecteur du travail, allant jusqu'au délit spécial d'obstacle à l'accomplissement (art. [L. 8114-1](#) du C. trav.), la protection des agents de contrôle reste une priorité face à l'hostilité patronale dont ils sont parfois l'objet (cf. le meurtre d'un contrôleur du travail et d'un employé de la MSA, abattus le 2 septembre 2004 en Dordogne, par un exploitant agricole au cours d'une mission de contrôle des conditions de travail des ouvriers saisonniers...).

Remarque

A savoir :

Le **CNIT – Conseil national de l'inspection du travail** – est une instance consultative indépendante, instituée auprès du ministre chargé du travail, qui contribue à assurer l'exercice des missions et garanties de l'inspection du travail.

Section 2. Le contentieux du travail

Ce qui caractérise le contentieux du travail, c'est son **éclatement**.

Il nous faut, malgré cet éclatement, dire quelques mots sur **le Conseil de prud'hommes**, juridiction naturelle du contentieux du droit du travail.

Examinons donc l'éclatement du contentieux du travail d'une part (§1), puis le contentieux prud'homal (§2).

§1. L'éclatement du contentieux

Il existe une **formidable dispersion du contentieux en droit du travail**.

A. Compétence judiciaire

En première instance : Conseil de prud'hommes ; Tribunal judiciaire – élections professionnelles et exécution et interprétation des accords collectifs, demande d'annulation d'une délibération du CSE, etc. ; Pôle social.
En appel devant la Cour d'appel, chambre sociale.

En cassation devant Cour de cassation, chambre sociale (ou 2^{ème} chambre civile).

Remarque

Nb : Ne pas oublier les juridictions pénales, au regard du risque pénal existant en droit du travail...

B. Compétence administrative

Décisions de l'administration du travail et du ministre, susceptible de recours contentieux devant les juridictions administratives, en matière de salariés protégés et de règlement intérieur notamment, contentieux de la décision d'homologation ou de validation d'un PSE.

§2. Le contentieux prud'homal

Arrêtons-nous spécifiquement sur la juridiction prud'homale (A) puis sur la procédure prud'homale (B).

A. La juridiction prud'homale

Elle est régie par les articles [L. 1411-1 et s.](#) du Code du travail.

1. L'organisation de la juridiction prud'homale

Les conseils de prud'hommes sont **des juridictions professionnelles paritaires**.

- **Professionnelles** car y siègent des salariés et des employeurs, non des magistrats de carrière issus de l'ENM.
- **Paritaire** car composées de représentants des employeurs et des salariés en nombre égal.

Remarque

Nb : On compte 210 Conseil de prud'hommes depuis la réforme de la carte judiciaire.

Chaque conseil de prud'hommes comporte **4 ou 5 sections spécialisées** correspondant à des activités professionnelles différentes :

- **Section de l'encadrement** ;
- **Section de l'industrie** ;
- **Section du commerce et des services commerciaux** ;
- **Section des activités diverses** ;
- Et, le cas échéant, **section de l'agriculture**.

Les affaires sont réparties entre les sections au regard du champ d'application de la convention ou de l'accord collectif dont le salarié partie au litige relève et d'un tableau de répartition fixé par arrêté.

Plusieurs chambres peuvent être constituées au sein d'une section.

Chaque section ou chaque chambre comprend :

- un **bureau de conciliation et d'orientation** (1 conseiller employeur, 1 conseiller salarié) ;
- un **bureau de jugement** (2 conseillers employeurs, 2 conseillers salariés).

Chaque conseil comprend en outre une **formation commune de référé** (2 conseillers).

Chaque année, lors de l'assemblée générale au mois de janvier, sont élus un président et un vice-président, compte tenu de la composition paritaire cela suppose :

- des collèges électoraux distincts pour les employeurs et pour les salariés ;
- que le président soit alternativement un employeur ou un salarié ;
- que lorsque le président est employeur, le vice-président est nécessairement un salarié et réciproquement.

Le président du conseil de prud'homme a seulement des **compétences administratives** ; avec le vice-président, il va organiser le travail du conseil et le gérer. Un règlement intérieur fixe le calendrier et les heures des audiences. Mais il n'a pas de compétence juridictionnelle, car cela serait contraire au principe de la parité (sa voix n'est pas prépondérante).

Les conseillers prud'homaux étaient auparavant élus pour 5 ans, par leurs pairs : salariés et employeurs. Tenant compte du très faible taux de participation aux élections, **ils sont désormais nommés conjointement par le garde des Sceaux et le ministre du Travail, tous les 4 ans, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel**.

Les conseillers salariés disposent pour l'exercice de leur fonction d'un droit d'absence tant pour leurs fonctions juridictionnelles qu'administratives ainsi qu'un droit au congé pour formation.

Les conseillers prud'homaux salariés sont protégés contre le licenciement pendant la durée de leur mandat et durant les 6 mois suivant la cessation des fonctions, il en est de même des candidats aux fonctions de conseillers pour les 3 mois suivant la date de publication des candidatures par arrêté préfectoral.

L'ensemble du temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale (activités juridictionnelles comme administrative) est **rémunéré selon des modalités différentes pour les conseillers salariés (maintien du salaire) ou employeurs (vacation horaire)**.

2. La compétence de la juridiction prud'homale

Cette compétence est fixée à l'article [L. 1411-1](#) du Code du travail : **le conseil de prud'hommes règle les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail.**

La compétence d'attribution du Conseil de prud'hommes est exclusive par rapport aux autres juridictions, et d'ordre public.

Ainsi, sa compétence générale suppose :

- qu'il existe **un contrat de travail** ou assimilé (contrats d'apprentissage et les contrats emploi-solidarité par exemple) ;
- que **le litige soit né à l'occasion de ce contrat**, il peut s'agir d'un conflit en lien direct avec le contrat : conclusion, exécution et rupture ou nés à l'occasion d'un contrat de travail : les actions en dommages et intérêts par exemple ;
- que le **litige soit d'ordre individuel**. Il s'agit de déterminer si les demandeurs agissent en leur nom personnel ou bien s'ils tendent à faire juger le litige sur un plan collectif.

La compétence territoriale est quant à elle régie par l'article [R. 1412-1](#) du Code du travail.

Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail.

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Le salarié peut, en outre, choisir de saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Toute clause qui directement ou indirectement déroge aux dispositions qui précèdent est réputée non écrite. L'option de compétence est réservée au salarié donc une clause attributive de compétence est valable mais inopposable au salarié.

Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort lorsque la demande n'excède pas 5 000 euros.

L'appel, porté devant la chambre sociale de la cour d'appel, doit être formé dans un délai d'un mois (art. [R. 1461-1](#) du C. trav.), il est en principe suspensif (sous réserve de l'exécution provisoire).

Remarque

Nb : La représentation est obligatoire, elle est assurée soit par un défenseur syndical soit par un avocat.

Un pourvoi en cassation est possible, dans un délai de 2 mois suivant la notification du jugement ou de l'arrêt ; il n'a pas d'effet suspensif et impose de solliciter un avocat aux conseils.

B. La procédure prud'homale

1. Le déroulement du procès prud'homal

La demande est uniquement formée par requête faite, remise ou adressé au greffe du conseil de prud'hommes.

La requête contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces, énumérées sur un bordereau qui lui est annexé, que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions.

Remarque Attention !

Les délais de prescription ont été fortement réduits : 12 mois à compter de la notification de la rupture pour une action portant sur la rupture du contrat de travail, 2 ans pour une action portant sur l'exécution du contrat de travail, 3 ans pour une action portant sur le salaire.

Le greffe avise par tous moyens le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas. Le demandeur est invité par cet avis à adresser ses pièces au défendeur, qui est quant à lui convoqué par le greffe à réception de la requête, par LRAR.

Chaque section ou chambre du conseil comprend deux formations : le bureau de conciliation et d'orientation, et le bureau de jugement.

- **Le bureau de conciliation et d'orientation a une mission de conciliation**, il est composé d'un conseiller prud'homal salarié et d'un conseiller prud'homal employeur.
En principe, tout litige doit faire l'objet d'une tentative de conciliation avant d'être tranché, le cas échéant, par un jugement.
Il y a toutefois des exceptions... telle que la demande de requalification d'un CDD en CDI.
- **Le bureau de jugement** a une mission de jugement, composé d'au moins deux conseillers prud'hommes employeurs et deux conseillers prud'hommes salariés.
S'il y a partage des voix, il faut faire appel à un juge du tribunal judiciaire appelé dans ces circonstances juge départiteur.

Il existe enfin **une formation spécifique pour les mesures urgentes : la formation des référés** commune à l'ensemble des sections et composée d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié qui statuent ensemble (art. [R. 1455-1](#) et s. C. trav.).

Remarque

A savoir :

Il existe également une procédure accélérée au fond (art. [R. 1455-12](#) du C. trav.).

La particularité du conseil de prud'hommes repose sur le fait que **le ministère d'avocat n'est pas obligatoire**, au contraire les parties ont la faculté de se faire assister ou représenter par un salarié ou employeur de la même branche d'activité, un défenseur syndical, un conjoint et, pour l'employeur, un membre de l'entreprise.

Remarque

Nb : Il n'existe plus d'obligation de comparution personnelle.

2. Les principes du procès prud'homal

Le déroulement du procès est soumis à différents principes :

- **Le principe d'oralité** : la procédure prud'homale est orale (art. [R. 1453-3](#) du C. trav.), il n'est pas obligatoire de prendre des « conclusions », c'est-à-dire de faire une présentation écrite des faits, de la procédure, des demandes et des moyens sur lesquels elles sont fondées. L'écrit prend toutefois une importance capitale s'il est utilisé, s'imposant alors une obligation de structuration et de consolidation des écritures.
- **Le principe du contradictoire** : comme devant toute juridiction (articles [14 et s.](#) du CPC), les parties doivent respecter le principe du contradictoire. Les parties doivent se faire mutuellement connaître, en temps utile, leurs prétentions, les moyens de droit et de fait sur lesquels elles se fondent et les éléments de preuve dont elles disposent.

Remarque

Focus : Droit à la preuve et atteinte aux droits et libertés.

Opérant un revirement de jurisprudence, l'assemblée plénière de la Cour de cassation décide qu'il y a lieu de considérer désormais que, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production

d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° [20-20.648](#) et n° [21-11.330](#)).

La solution était espérée par une partie de la doctrine et des praticiens, pendant que d'autres la redoutaient. Cette décision, annoncée, semblait inéluctable, au regard notamment des exigences découlant de l'article 6§1 de la CEDH. Au visa de ce texte et de l'article 9 du Code de procédure civile, la Cour de cassation recule sur l'exigence de loyauté de la preuve, afin de porter l'impératif de vérité. Fort heureusement, l'entorse à la loyauté est conditionnée par le double contrôle de justification et de proportionnalité. La preuve déloyale n'est plus systématique irrecevable. Mais, si elle porte atteinte à d'autres droits, on pense surtout au droit au respect de la vie privée, elle ne pourra être retenue que si, et seulement si, la production du moyen de preuve est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi. Les juges doivent donc d'abord rechercher s'il n'existe pas d'autres moyens de preuve que la preuve déloyale, tels qu'un enregistrement clandestin ou une filature et l'admission d'une preuve déloyale doit impérativement demeurer exceptionnelle. Ils devront ensuite mettre en balance les intérêts en présence, en s'assurant du caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Cette jurisprudence se veut favorable aux salariés victimes, notamment, de harcèlement sexuel et moral et aux victimes de discrimination mais, au regard de la généralité de la solution, elle facilite aussi la preuve, par les employeurs, des comportements fautifs de leur employés.

ACTION	DÉLAI	FONDEMENT
Rappel de salaires	3 ans	Art. L. 3245-1 du C. trav.
Exécution du contrat de travail	2 ans	Art. L. 1471-1 du C. trav.
Discrimination	5 ans	Art. L. 1134-5 du C. trav.
Harcèlement	5 ans	Art. 2224 du C. civ.
Rupture du contrat	1 an	Art. L. 1471-1 du C. trav.
Requalification CDD en CDI	2 ans	Art. L. 1471-1 du C. trav.

Remarque Attention !

La Cour de cassation a décidé que l'action devant la juridiction de sécurité sociale n'interrompt pas celle devant le conseil de prud'hommes (Cass. soc., 25 juin 2025, n° [23-22.821](#) : Ne tendant pas aux mêmes fins, l'action en reconnaissance d'une maladie professionnelle qui oppose un salarié et la caisse primaire d'assurance maladie devant la juridiction de sécurité sociale n'interrompt pas l'action en contestation de la cause réelle et sérieuse de licenciement opposant ce même salarié à l'employeur devant la juridiction prud'homale).