

# Formation : Prud'hommes : comprendre et anticiper les litiges

Formation pratique - 1j - 7h00 - Réf. PHI

NEW

Le Conseil de prud'hommes est la juridiction compétente pour trancher les litiges individuels liés au contrat de travail. Son organisation paritaire, ses règles de fonctionnement et les étapes de la procédure en font un acteur central du droit du travail. Cette formation permet de comprendre son rôle, son fonctionnement et sa logique de décision afin d'identifier les situations relevant de sa compétence, de mieux appréhender le déroulement d'un contentieux et d'anticiper les risques pour l'entreprise.

## Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Analyser le fonctionnement et l'organisation du Conseil de prud'hommes
- ✓ Identifier les litiges relevant de sa compétence
- ✓ Maîtriser les étapes de la procédure prud'homale
- ✓ Évaluer les enjeux et risques d'un contentieux pour l'entreprise
- ✓ Adopter les bons réflexes en situation de conflit

## Public concerné

Professionnels des ressources humaines, managers, responsables opérationnels et toute personne amenée à gérer des relations de travail ou des situations conflictuelles.

## Prérequis

Aucun

## Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## Programme de la formation

### PARTICIPANTS

Professionnels des ressources humaines, managers, responsables opérationnels et toute personne amenée à gérer des relations de travail ou des situations conflictuelles.

### PRÉREQUIS

Aucun

### COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## 1 Comprendre le Conseil de prud'hommes et son rôle

- Identifier les missions du Conseil de prud'hommes
- Décrire son organisation (sections professionnelles, paritarisme)
- Reconnaître les acteurs de la juridiction (conseillers, greffe, avocats, défenseurs syndicaux)
- Comprendre sa logique de fonctionnement et de décision

### Exercice

Quiz interactif "Vrai ou faux sur les Prud'hommes"

## 2 Identifier et qualifier les litiges prud'homaux

- Distinguer les principaux types de litiges : licenciement, rupture du contrat, rémunération, harcèlement, discrimination
- Déterminer la compétence matérielle et territoriale du Conseil de prud'hommes
- Identifier les situations à risque à partir de signaux d'alerte RH (conflits, contestations, tensions)
- Qualifier juridiquement une situation à partir des faits et des éléments disponibles
- Apprécier le niveau de risque prud'homal et les enjeux contentieux associés

### Etude de cas

Analyser une situation et déterminer la compétence prud'homale.

## 3 Maîtriser la procédure prud'homale

- Comprendre les modalités de saisine du Conseil de prud'hommes
- Identifier les étapes de la procédure (conciliation, mise en état, jugement)
- Analyser les décisions possibles (jugement, départage, exécution)
- Identifier les voies de recours (appel, cassation)
- Intégrer les enjeux de preuve dans le contentieux

### Etude de cas

Analyse d'un dossier prud'homal réel.

## 4 Anticiper et sécuriser les risques contentieux

- Évaluer les coûts et impacts d'un contentieux prud'homal
- Identifier les risques financiers, sociaux et réputationnels
- Comprendre le barème d'indemnisation (barème Macron)
- Sécuriser les pratiques RH (contrats, disciplinaire, décisions)
- Développer la traçabilité et les modes de résolution amiable des conflits

### Exercice

Analyse d'une décision prud'homale et échanges sur les bonnes pratiques de prévention.

### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émergence par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

### ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse [psh-accueil@orsys.fr](mailto:psh-accueil@orsys.fr).