

Avant de commencer vos travaux, il est recommandé de demander un certificat d'urbanisme. Selon l'importance des travaux que vous prévoyez, il vous faudra déposer un permis (permis de construire, d'aménager...) ou une déclaration préalable.

Les règles relatives à l'urbanisme et ses autorisations inhérentes permettent de vérifier la conformité de vos travaux par rapport aux règles d'urbanisme.

Pour déposer en direct votre PC (Permis de Construire), votre DP (Déclaration Préalable) ou votre AT (Autorisation de Travaux), merci d'utiliser la plateforme Geosphere :

<https://paysdelor.geosphere.fr/guichet-unique/Login/Particulier>

Fiches pratiques de service-public.fr

Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Le conseil de prud'hommes règle les **litiges individuels** entre un employeur et un salarié survenus à l'occasion de tout contrat de travail. Quelles sont les **démarches** à effectuer pour le saisir ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par le **salarié** ou par l'**employeur**.

Conflits du travail dans le secteur privé

Dispositifs

Droit de grève

Sanctions disciplinaires

Conseil de prud'hommes

Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Déroulement d'une affaire aux prud'hommes

Qu'est-ce que le conseil de prud'hommes ?

Le conseil de prud'hommes est le **seul** tribunal compétent pour régler tout **litige** individuel entre votre employeur et vous.

Ce litige peut survenir **pendant** que vous travaillez chez votre employeur ou au moment de la **rupture** de votre contrat de travail.

Quel salarié peut saisir le conseil de prud'hommes ?

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes si vous avez un contrat de travail de **droit privé**. Cela concerne, par exemple, les personnes suivantes :

Salariés (journalistes, artistes du spectacle, mannequins, VRP, etc.)

Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation

Assistants maternels et familiaux

Personnes liés par un contrat aidé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat d'insertion, etc.)

Personnels des établissements publics industriels et commerciaux (personnel de la RATP et des caisses de sécurité sociale par exemple)

Salariés d'un État de l'union européenne temporairement détachés en France.

À savoir

Le conseil de prud'hommes **n'est pas compétent** pour résoudre un litige :

portant sur les relations **collectives** de travail

ou lié à un contrat de travail de **droit public** (le tribunal administratif est compétent)

ou en matière **d'accidents du travail et maladies professionnelles**.

Pour quels litiges saisir le conseil de prud'hommes ?

Vous pouvez recourir au conseil de prud'hommes en cas de **litige individuel** lié, par exemple :

À une **rupture** du contrat de travail

À une sanction disciplinaire

Au **paiement** du salaire ou des primes

À la **durée de travail**

Aux jours de repos ou de congé

Aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail

À la remise de l'attestation France Travail (anciennement Pôle emploi), du certificat de travail ou du reçu pour solde de tout compte

À une situation de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination

À la conclusion du contrat (non-respect d'une promesse d'embauche par exemple)

À la requalification des relations professionnelles en contrat de travail.

Quels sont les délais pour saisir le conseil de prud'hommes ?

Pour que l'action soit **recevable**, vous devez saisir le CPH dans un **uncertain délai**. Celui-ci varie selon la nature du litige. Au-delà, les faits sont prescrits.

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de **12 mois**.

Ce délai est calculé à partir de la date de notification de la rupture du contrat.

Ce délai s'applique notamment en cas d'absence de remise au salarié de documents liés à la rupture du contrat de travail : attestation France Travail (anciennement Pôle emploi), certificat de travail, solde de tout compte.

Ce délai s'applique aussi dans les cas suivants :

Contestation de la régularité ou de la validité d'un licenciement économique si le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) n'est ni validé, ni homologué

Contestation de la rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Dans ce cas, le délai est calculé à partir de la date d'adhésion au CSP.

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de **2 ans**.

Ce délai est calculé à partir du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de **12 mois** pour contester une rupture conventionnelle homologuée.

Ce délai est calculé à partir de la **date d'homologation** de la convention de rupture.

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de **3 ans** dans le cadre d'une action visant à obtenir le **paiement de sommes dues**, notamment en cas de :

Salaire non versé

Heures supplémentaires non payées

Primes non versées.

Ce délai est calculé à partir de la **date d'exigibilité** de la créance salariale.

Exemple

Un salarié est payé mensuellement et habituellement le **2** de chaque mois. Le **2 novembre 2024**, son salaire n'est pas payé. Il a donc **3 ans** à compter du **2 novembre 2024** pour effectuer une action au conseil de prud'hommes.

À savoir

Le délai est abaissé à **6 mois** si vous contestez un montant mentionné dans le reçu pour solde de tout compte, que **vous avez** signé. S'il **n'est pas** signé, vous avez un délai fixé à **3 ans**.

Vous avez un délai de **5 ans** pour saisir le conseil de prud'hommes pour toute action en raison d'un harcèlement moral ou d'un harcèlement sexuel ou d'une discrimination.

En cas de **harcèlement**, le délai est calculé à partir de la date du dernier fait incriminé et vaut pour les faits antérieurs qui peuvent être qualifiés de harcèlement.

En cas de **discrimination**, le délai court à partir de la révélation du fait discriminant.

En cas de dommages corporels survenu pendant le travail, vous avez un délai fixé **10 ans** pour saisir le conseil de prud'hommes. Ce délai est calculé à partir de la date de consolidation du dommage.

Quel conseil de prud'hommes saisir ?

Vous devez vous adresser au conseil de prud'hommes :

soit du lieu où est **situé l'établissement** dans lequel vous effectuez **votre** travail, du **lieu** où le contrat de travail a été **conclu** ou du **siège social** de l'entreprise qui vous emploie,

soit, si vous travaillez à **domicile** ou en **dehors** de tout établissement, du **lieu** de votre **domicile**.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Quelles démarches doit-on effectuer pour déposer une demande au conseil de prud'hommes ?

Pour effectuer votre demande, vous pouvez présenter votre requête sur **papier libre** ou remplir un **formulaire de requête** aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

Un modèle de formulaire de requête est disponible :

- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié

Elle est adressée **uniquement** par voie de **requête**, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler le différend avec votre employeur.

Votre requête peut être adressée au greffe du conseil de prud'hommes par **courrier** (recommandé ou non). Elle peut également être déposée **directement** au greffe.

Votre demande, **datée et signée**, doit comporter les éléments suivants :

Vos coordonnées (nom, prénom(s), adresse...)

Coordonnées du défendeur (employeur contre qui la demande est réalisée)

Objet de la demande

Exposé sommaire des motifs de votre demande. Elle doit mentionner l'ensemble de vos **prétentions** (sommes réclamées).

Votre demande doit être **accompagnée** des pièces que vous souhaitez invoquer à l'appui de vos prétentions.

Ces pièces sont énumérées sur un **bordereau de communication** de pièces qui lui est annexé.

Vous devez déposer ou envoyer votre requête et le bordereau au greffe en **autant d'exemplaires** que de défendeurs.

Un exemplaire pour le greffe devra être également joint.

Quel est le coût pour saisir le conseil de prud'hommes ?

Pour saisir le conseil de prud'hommes, vous n'avez **rien à payer**. La procédure est **totalement gratuite**.

Faut-il être assisté d'un avocat au conseil de prud'hommes ?

Non, vous pouvez vous présenter **seul** à l'audience du conseil de prud'hommes.

Vous pouvez également vous faire assister ou représenter par un **salarié** ou un **employeur** appartenant à la même **branche d'activité**, votre **époux**, partenaire de **pacte civil de solidarité** ou **concubin**.

Vous pouvez aussi recourir à un pour vous assister ou vous représenter.

Toutefois, la présence d'un avocat n'est **pas obligatoire**. Si vous **choisissez un avocat**, vous pouvez demander le bénéfice de l'aide juridictionnelle, sous réserve que cet avocat l'accepte.

Un défenseur syndical peut également vous représenter ou vous assister à titre **gratuit**.

À savoir

Le représentant, s'il n'est **pas avocat**, doit justifier d'un écrit qu'il **autorise** à agir en votre nom et pour votre compte.

Comment se déroule la procédure au conseil de prud'hommes ?

Dans le cadre du déroulement de l'affaire, une phase initiale de **conciliation** a lieu entre vous et votre employeur.

En cas de **conciliation totale**, le litige prend **fin**.

Si la conciliation n'est **pas possible**, les éléments de l'affaire non résolus font alors l'objet d'un **jugement**.



Travail

Recours aux prudhommes

Comment ça marche ?

Licenciement, sanction disciplinaire... Voici les grandes étapes de la **procédure aux prud'hommes** quand un **salarié du secteur privé** a un litige avec son employeur.



1 Requête auprès du conseil de prud'hommes (CPH)

Remise du formulaire et des pièces complémentaires sur place ou par courrier.



2 Réception de la convocation à l'audience de conciliation



3 Audience de conciliation entre le salarié et l'employeur

Un terrain d'entente essaie d'être trouvé, sans passer par un jugement.



Conciliation non aboutie.



Conciliation aboutie :

FIN DU LITIGE



FIN DU LITIGE

Remise (immédiate ou ultérieure) d'un procès-verbal.



4 Réception de la convocation devant le CPH



5 Audience



6 Jugement du CPH



Le salarié et/ou l'employeur conteste le jugement.

Différentes voies de recours sont prévues, elles varient selon le cas de figure.



Salarié et employeur ne contestent pas le jugement :

FIN DU LITIGE

Notification de la décision aux parties.

À noter

Le recours à un **avocat** est possible mais n'est **pas obligatoire**.

Les parties peuvent également se défendre elles-mêmes, se faire assister ou représenter par un défenseur syndical, un salarié ou un employeur de la même branche d'activité, ou leur conjoint.

Service-Public.fr

Recours au prud'hommes, comment ça marche ? © Service Public (DILA)

RECOURS AUX PRUD'HOMMES

Comment ça marche ?

Licenciement, sanction disciplinaire ...

Voici les grandes étapes de la procédure aux prud'hommes quand un salarié du secteur privé a un litige avec son employeur.

1. Requête au près du conseil de prud'hommes (CPH)

Remise du formulaire et des pièces complémentaires sur place ou par courrier.

2. Réception de la convocation à l'audience de conciliation

3. Audience de conciliation entre le salarié et l'employeur

Un terrain d'entente essaie d'être trouvé, sans passer par un jugement.

– Conciliation aboutie : fin du litige

Remise (immédiate ou ultérieure) d'un procès-verbal.

– Conciliation non aboutie

4. Réception de la convocation devant le CPH

5. Audience

6. Jugement du CPH

– Salarié et employeur ne contestent pas le jugement : fin du litige

Notification de la décision aux parties.

– Le salarié et/ou l'employeur conteste le jugement

Différentes voies de recours sont prévues, elles varient selon le cas de figure.

À noter :

Le recours à un avocat est possible mais n'est pas obligatoire.

Les parties peuvent également se défendre elles-mêmes, se faire assister ou représenter par un défenseur syndical, un salarié ou un employeur de la même branche d'activité, ou leur conjoint.

Qu'est-ce que le conseil de prud'hommes ?

Le conseil de prud'hommes est le **seul** tribunal compétent pour régler tout **litige** individuel entre votre salarié et vous. Ce litige peut survenir **pendant** que le contrat est en cours ou au moment de la **rupture** du contrat de travail.

Qui peut saisir le conseil de prud'hommes ?

Vous **pouvez** saisir le conseil de prud'hommes si vous êtes un employeur relevant du **droit privé** ou si vous employez des personnes dans les conditions du droit privé.

À savoir

Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour résoudre un litige : portant sur les relations **collectives** de travail, ou lié à un contrat de travail de **droit public** (le tribunal administratif est compétent).

Pour quels litiges saisir le conseil de prud'hommes ?

Vous pouvez recourir au conseil de prud'hommes en cas de conflit lié, par exemple :

À un abandon de poste de votre salarié

À un préavis non effectué

À un vol ou à une dégradation des biens de l'entreprise

Au non-respect d'une clause de non-concurrence

Au refus de rembourser un trop-perçu

À la contestation des éléments d'ordre médical émis par le médecin du travail dans le cadre d'une inaptitude.

Quels sont les délais pour saisir le conseil de prud'hommes ?

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de **2 ans**.

Ce délai est calculé à partir du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de **3 ans** dans le cadre d'une action visant à obtenir le **paiement de sommes dues** (remboursement d'un trop perçu par exemple).

Ce délai est calculé à partir de la date d'**exigibilité** de la créance salariale.

Exemple

En cas de refus de remboursement d'un trop perçu sur le salaire de **octobre 2024**, payé le **2 novembre 2024**, l'employeur a donc **3 ans** à compter du **2 novembre 2024** pour effectuer une action au conseil de prud'hommes.

Quel conseil de prud'hommes saisir ?

Vous devez vous adresser au conseil de prud'hommes :

soit du lieu où est **situé l'établissement** dans lequel le salarié effectue son travail, du **lieu** où le contrat de travail a été **conclu** ou du **siège social** de l'entreprise.

soit, si votre salarié travaille à **son domicile** ou en **dehors** de tout établissement, du **lieu** de son **domicile**.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Quelles démarches doit-on effectuer pour déposer une demande au conseil de prud'hommes ?

Comment déposer la demande ?

Pour effectuer votre demande, vous pouvez présenter votre requête sur **papier libre** ou remplir le **formulaire de requête** aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

Un modèle de formulaire est disponible :

• Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un employeur

Elle est adressée **uniquement** par voie de **requête**, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler le différend avec votre salarié.

Votre requête peut être adressée au greffe du conseil de prud'hommes par **courrier** (recommandé ou non). Elle peut également être déposée **directement** au greffe.

Votre demande, **datée et signée**, doit comporter les éléments suivants :

Vos coordonnées (nom, prénom(s), adresse...)

Coordonnées du défendeur (salarié contre qui la demande est réalisée)

Objet de la demande

Exposé sommaire des motifs de votre demande. Elle doit mentionner l'ensemble de vos **prétentions** (sommes réclamées).

Votre demande doit être **accompagnée** des pièces que vous souhaitez invoquer à l'appui de vos prétentions.

Ces pièces sont énumérées sur un **bordereau de communication** de pièces qui lui est annexé.

Vous devez déposer ou envoyer votre requête et le bordereau au greffe en **autant d'exemplaires** que de défendeurs.

Un exemplaire pour le greffe devra être également joint.

Quel est le coût pour saisir le conseil de prud'hommes ?

Pour saisir le conseil de prud'hommes, vous n'avez **rien** à **payer**. La procédure est **totalement gratuite**.

Faut-il être assisté d'un avocat au conseil de prud'hommes ?

Non, vous pouvez vous présenter **seul** à l'audience du conseil de prud'hommes.

Vous pouvez également vous faire assister ou représenter par un **employeur** ou un **salarié appartenant à la même branche d'activité**. Vous pouvez solliciter votre **époux**, partenaire de **Pacs**, **concubin** et également un **membre** de votre entreprise.

Vous **pouvez** recourir à un pour vous assister ou vous représenter. Toutefois, la présence d'un avocat n'est **pas obligatoire**.

Un défenseur syndical (patronal) peut également vous représenter ou vous assister à titre **gratuit**.

À savoir

Le représentant, s'il n'est **pas avocat**, doit justifier d'un écrit qu'il **autorise** à agir en votre nom et pour votre compte.

Comment se déroule la procédure au conseil de prud'hommes ?

Dans le cadre du déroulement de l'affaire, une phase **initiale** de **conciliation** a lieu avec votre salarié.

En cas de conciliation **totale**, le litige prend **fin**.

Si la conciliation n'est **pas** possible, les éléments de l'affaire non résolus font alors l'objet d'un jugement.



Travail

Recours aux prudhommes

Comment ça marche ?

Licenciement, sanction disciplinaire... Voici les grandes étapes de la **procédure aux prud'hommes** quand un **salarié du secteur privé** a un litige avec son employeur.



1 Requête auprès du conseil de prud'hommes (CPH)

Remise du formulaire et des pièces complémentaires sur place ou par courrier.



2 Réception de la convocation à l'audience de conciliation



Audience de conciliation entre le salarié et l'employeur

Un terrain d'entente essaie d'être trouvé,
sans passer par un jugement.



Conciliation
non aboutie.



Conciliation
aboutie :
FIN DU LITIGE
Remise (immédiate
ou ultérieure)
d'un procès-verbal.



Réception de la convocation devant le CPH



Audience



Jugement du CPH



Le salarié et/ou
l'employeur
conteste
le jugement.
Différentes voies
de recours
sont prévues,
elles varient
selon le cas de figure.



Salarié
et employeur
ne contestent pas
le jugement :
FIN DU LITIGE
Notification
de la décision
aux parties.

À noter

Le recours à un **avocat** est possible mais
n'est **pas obligatoire**.
Les parties peuvent également se défendre
elles-mêmes, se faire assister ou représenter
par un défenseur syndical, un salarié ou un employeur
de la même branche d'activité, ou leur conjoint.

Service-Public.fr

Licenciement, sanction disciplinaire ...

Voici les grandes étapes de la procédure aux prud'hommes quand un salarié du secteur privé a un litige avec son employeur.

1. Requête au près du conseil de prud'hommes (CPH)

Remise du formulaire et des pièces complémentaires sur place ou par courrier.

2. Réception de la convocation à l'audience de conciliation

3. Audience de conciliation entre le salarié et l'employeur

Un terrain d'entente essaie d'être trouvé, sans passer par un jugement.

– Conciliation aboutie : fin du litige

Remise (immédiate ou ultérieure) d'un procès-verbal.

– Conciliation non aboutie

4. Réception de la convocation devant le CPH

5. Audience

6. Jugement du CPH

– Salarié et employeur ne contestent pas le jugement : fin du litige

Notification de la décision aux parties.

– Le salarié et/ou l'employeur conteste le jugement

Différentes voies de recours sont prévues, elles varient selon le cas de figure.

À noter :

Le recours à un avocat est possible mais n'est pas obligatoire.

Les parties peuvent également se défendre elles-mêmes, se faire assister ou représenter par un défenseur syndical, un salarié ou un employeur de la même branche d'activité, ou leur conjoint.

Questions – Réponses

- Procès civil : comment agir rapidement devant le tribunal ?

Toutes les questions réponses

Où s'informer ?

- Pour obtenir des conseils juridiques :
Maison de justice et du droit
- Pour obtenir des informations sur le droit du travail :
Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Services en ligne

- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié
Formulaire
- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un employeur
Formulaire

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : article L1233-67
Adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Code du travail : article L1234-20
Reçu pour solde de tout compte
- Code du travail : article L1235-7
Régularité ou validité du licenciement économique
- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16
Rupture conventionnelle (article L1237-14)
- Code du travail : articles L1411-1 à L1411-6
Compétences du conseil de prud'hommes
- Code du travail : article L1471-1
Exécution ou rupture du contrat de travail, harcèlement, discrimination
- Code du travail : article L3245-1
Paiement des salaires
- Code du travail : articles R1452-1 à R1452-6
Dépôt de la demande, convocations du demandeur et du défendeur
- Code civil : article 2226
Dommage corporel
- Circulaire du 27 mai 2016 relative à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail

**Plus
d'infos**



Services techniques: Urbanisme

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre

BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Reception du public en mairie : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h ; mercredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

Site ville

Site tourisme

Téléphone 04 67 07 73 12

mail



Ville de

Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00