



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

Emploi / Recrutement

Le recours aux prud'hommes coté employeur

Sommaire

- . Un rôle d'accusé
- . Se préparer au pire
- . La présence personnelle de l'employeur est recommandée

LE RECOURS AUX PRUD'HOMMES COTÉ EMPLOYEUR

UN RÔLE D'ACCUSÉ

La plupart des entreprises se trouvent confrontées aux prud'hommes, à un moment, même si dans 66% des cas l'entreprise essaie de transiger avant de passer en jugement. L'employeur est presque toujours celui qui assume le rôle d'accusé, avec seulement 2% des cas où il prend la décision d'attaquer. Pour démontrer le bien-fondé de sa décision, l'entreprise a intérêt à se présenter avec des éléments percutants sachant que le doute profite toujours au salarié. Un bon dossier pour l'employeur, c'est un licenciement avec cause réelle et sérieuse prouvant l'insuffisance professionnelle d'un collaborateur (retards répétés à des réunions importantes, travail non effectué, négligence entraînant un accident du travail, etc.).

Le principe est identique avec le licenciement économique, lequel doit être parfaitement justifié par des pertes réelles subies par l'entreprise, impliquant ainsi la nécessité de supprimer le poste en regard de ses difficultés économiques. L'employeur doit prouver, parallèlement, qu'il a essayé de reclasser le salarié, sachant que les prud'hommes sont très pointilleux sur les tentatives de reclassement.

L'AVIS DES DRH

Les principales raisons entraînant des procédures devant les prud'hommes concernant dans l'ordre, selon les directions des ressources humaines interrogées :

1. Les motifs de licenciement (83% des cas)
2. Les motifs liés au contrat de travail : objectifs non tenus, clause de non-concurrence, requalification en CDI, paiement des heures supplémentaires, post-fusion... (40% des cas)
3. Les motifs personnels : harcèlement moral ou sexuel, discrimination, intrusion dans le courrier électronique... (17% des cas)
4. Les motifs pour mesures collectives (accords...) dans 15% des cas

SE PRÉPARER AU PIRE

D'après Chantal Verdin, présidente (salariée) de la 3e chambre de l'encadrement du Conseil de Paris, *«les employeurs abusent du licenciement pour faute grave qui les dispense du paiement du préavis et des indemnités de licenciement si la faute est reconnue. En cas de restructuration ou de fusion, on s'en sert pour se débarrasser de collaborateurs qui ont un haut salaire et de l'ancienneté et à qui on a rien à reprocher. L'employeur est alors prêt à payer cher pour s'en séparer et se dit qu'il n'a rien à perdre.»* Face à cette position, le «tarif» classique des dommages-intérêts accordé par les prud'hommes, pour un licenciement jugé infondé d'un cadre ayant un minimum de 2 ans d'ancienneté, est de 6 mois de salaire.

L'entreprise doit également se préparer au pire, lorsqu'elle licencie pour incompetence ou insuffisance professionnelle un salarié qui a de nombreuses années d'ancienneté. Pour Isabelle Ayache-Revah, avocate associée au cabinet *Flichy & Associés*, *«les prud'hommes et surtout la Cour d'appel ont du mal à comprendre que l'on ait mis aussi longtemps à découvrir l'incompétence de quelqu'un»*. L'employeur doit donc être en mesure de fournir tous les documents nécessaires à sa défense.

Il s'agit principalement :

- . de la lettre de licenciement qui pour être recevable doit être motivée, c'est-à-dire précise et étayée en reprenant l'historique des événements.
- . de la démonstration du comportement récurrent et persistant du salarié licencié, en soulignant que la hiérarchie a tiré plusieurs fois la sonnette d'alarme en s'entretenant avec le salarié, qu'elle lui a proposé son aide et que ce dernier n'en a pas tenu compte.
- . La preuve de l'existence réelle d'avertissements, de mises en demeure, de compte rendu d'entretien d'évaluation, de rapports d'huissier en cas de vol ou de détérioration, etc.

LA PRÉSENCE PERSONNELLE DE L'EMPLOYEUR EST RECOMMANDÉE

Le comportement en cours de procédure est également important. La présence personnelle de l'employeur est obligatoire en conciliation et devant le bureau de jugement, même si dans 80% des cas c'est l'avocat qui représente l'entreprise. Selon les Conseils prud'homaux, cette attitude peut jouer contre les intérêts de l'entreprise car l'absence de l'employeur empêche toute négociation. Même dans le cas d'une condamnation légère, l'entreprise n'en est pas quitte pour autant vis à vis des Assedic.

Par exemple, si le licenciement économique est requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur devra rembourser aux Assedic les 6 premiers mois d'indemnités versées au salarié. De la même manière, si le licenciement pour faute grave d'un salarié de plus de 50 ans est requalifié en simple licenciement économique ou sans cause réelle et sérieuse, l'entreprise devra alors verser la contribution Delalande aux Assedic, qui peut aller de 1 à 12 mois de salaire.