



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

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

Emploi / Recrutement

Le recours aux prud'hommes coté salarié

Sommaire

- . Mode d'emploi des prud'hommes
- . Dépôt de plainte
- . Phase de conciliation
- . L'audience du bureau de jugement
- . Le jugement
- . Le recours en appel
- . Le pourvoi en Cassation

LE RECOURS AUX PRUD'HOMMES COTÉ SALARIÉ

Pour le salarié, la procédure prud'homale relève le plus souvent d'une question de dignité. Véritable parcours du combattant, son principal intérêt résulte du fait que le salarié l'emporte dans 77% des cas, selon une étude du ministère de la Justice. Son inconvénient majeur pour le salarié est que cette procédure repose sur des données objectives et dépassionnées. Elle se gagne par conséquent bien avant le jour du jugement, par la capacité du salarié à réaliser un dossier complet accumulant et organisant la chronologie d'un maximum de preuves et de documents utiles. Plus le préjudice subi par le salarié est grand, plus celui-ci a intérêt à saisir les prud'hommes. La sympathie des conseillers va plus naturellement au salarié floué, notamment lorsque celui-ci est âgé, a de l'ancienneté dans l'entreprise, assume de lourdes charges familiales et subit un licenciement pour faute grave non avérée dans les faits. Très souvent, la faute grave n'existe pas et se voit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec pour l'entreprise le paiement de grosses indemnités à la clé. Aux prud'hommes, il est également assez aisé de contester un licenciement économique dont la légitimité est très encadrée par le Code du travail. Il suffit simplement que l'entreprise soit incapable de motiver clairement les causes d'un renvoi dans la lettre de licenciement pour faire annuler cette décision.

Face à la complexité de la procédure prud'homale, le salarié doit toutefois prendre quelques précautions afin d'augmenter ses chances de l'emporter :

1. Opter pour le conseil prud'homale réputé le plus favorable à la cause défendue, en s'adressant soit à la juridiction du lieu de l'établissement où le conflit est né, soit auprès du conseil du domicile du salarié si le travail est effectué en dehors d'un établissement (VRP, travail à domicile), soit la juridiction du lieu où il a été engagé ou soit le siège social de son employeur.
2. Constituer un dossier en béton en collectant toutes les pièces qui retracent l'historique de ses relations professionnelles.
3. Adresser à la partie adverse par lettre recommandée et aux dates fixées par le conseil lors de la conciliation, l'ensemble des pièces versées au dossier. Une simple omission peut entraîner un renvoi de procédure et faire perdre 4 mois.
4. En tant que demandeur, le salarié doit énumérer tous les griefs en une seule fois, sachant qu'une fois le jugement rendu, il ne pourra démarrer une autre procédure fondée sur d'autres griefs vis-à-vis du même adversaire.
5. Même si le plaignant peut se défendre lui-même (moins de 10% des cas), il est conseillé de prendre un avocat spécialiste du droit social et bon orateur. La plaidoirie est en effet déterminante aux prud'hommes, car les avocats ne sont pas tenus d'adresser à l'avance leurs conclusions aux conseillers et que toute faute de procédure ou de tactique peut être exploitée sans peine par la partie adverse. La plupart des cabinets fonctionnent aux honoraires sur résultat (8 à 15% des sommes récupérées plus une somme forfaitaire de 1.500 euros environ). La simple consultation d'un homme de l'art en vue de préparer soi-même son dossier coûte entre 150 et 250 euros l'heure en se calculant selon les revenus du plaignant.
6. La présence du demandeur le jour de l'audience témoigne de son implication dans le dossier et de sa bonne foi, d'autant plus qu'il peut apporter d'éventuelles précisions à la demande des conseillers prud'homaux. Toute absence est déconseillée car préjudiciable.
7. En plus des sommes demandées, il ne faut pas omettre de réclamer l'intérêt légal et le remboursement par la partie adverse des frais d'avocat et de déplacement liés au procès.

MODE D'EMPLOI DES PRUD'HOMMES

Il existe 271 conseils de prud'hommes en France traitant chaque année entre 160.000 et 220.000 contentieux (référé compris). Les 14.646 conseillers prud'homaux ne sont pas des magistrats professionnels mais des représentants des employeurs et des salariés élus à parité. Cette juridiction de première instance est chargée de régler les litiges individuels issus du contrat de travail entre salarié et employeur. Dans 98% des cas, c'est le salarié qui saisit le conseil pour contester un licenciement ou réclamer le paiement de compléments de salaire. Le traitement d'une affaire au fond nécessite en moyenne 10 mois et jusqu'à 3 ans si elle part en appel. Chaque conseil comprend 5 sections spécialisées dans les principaux secteurs d'activité (agriculture, industrie, commerce, activités diverses, encadrement). Grâce à leurs connaissances du monde de l'entreprise, les prud'hommes jugent parfois davantage en équité qu'en droit.

La procédure comprend 6 grandes phases :

1. Dépôt de plainte

Il s'agit de saisir le conseil le plus compétent en fonction du lieu géographique le plus propice, ainsi que la bonne section selon le secteur d'activité.

En cas de demande urgente n'exigeant pas un jugement sur le fond (non remise d'un bulletin de salaire ou de formulaire destiné aux Assedic, non paiement de salaire, non versement d'un préavis, non respect de normes de sécurité, licenciement d'une femme enceinte durant la période de protection légale, non respect par un ex-salarié de sa clause de non-concurrence, etc.) le référé, tenu par seulement 2 conseillers prud'homaux, suffit pour prendre une décision irrévocable à l'avantage ou non du demandeur, dans le courant du mois. La formation du référé peut être saisie par voie d'huissier, par inscription directe, par lettre recommandée adressée directement au secrétariat du conseil ou par comparution volontaire des parties.

2. Phase de conciliation

La procédure débute toujours par une convocation devant le bureau de conciliation. En présence d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur, les parties sont invitées à trouver un accord pour régler à l'amiable leur litige. Dans la pratique, cette procédure échoue dans 95% des cas. Seulement 5% des conciliations débouchent sur un accord. A ce stade, des provisions sur salaire à valoir peuvent être demandées à l'employeur. Si la conciliation échoue, il reste cependant possible de transiger à tout moment avant le jugement du litige. Environ 10% des affaires se résolvent de cette façon.

3. L'audience du bureau de jugement

C'est l'étape décisive de la procédure. Salarié et employeur, représentés ou non par un avocat, se retrouvent à la barre durant un quart d'heure chacun pour justifier leur demande ou argumenter leur défense. La décision est ensuite prise à la majorité des 4 conseillers prud'homaux. S'il n'y a pas de majorité, comme c'est le cas dans 10% des dossiers, un magistrat professionnel (juge départiteur) intervient pour juger l'affaire avec les conseillers. C'est le départage qui intervient de 3 à 10 mois après.

4. Le jugement

Après délibération, le jour même de l'audience ou plusieurs mois après, les conseillers du bureau de jugement ou le juge départiteur rendent une décision sur le fond à la majorité (3 contre 1, ou 3 contre 2 avec le juge départiteur). Toute décision doit être motivée. Les parties reçoivent ensuite la notification écrite du jugement quelques semaines après.

5. Le recours en appel

Lorsque le jugement rendu en première instance déçoit le salarié ou l'employeur et que les sommes en jeu sont supérieures à 3.580 euros, chaque partie peut faire appel devant la Cour d'appel, afin que l'affaire soit rejugée. Le recours doit être déposé dans le mois qui suit la notification écrite du jugement. En général, les délais d'instruction courent de 1 à 4 ans. La Cour d'appel confirme ou aggrave 80% des décisions des prud'hommes. L'appel étant suspensif de la condamnation, les entreprises en profitent souvent pour provisionner sur une période maximale de 3 ans, le montant des dommages-intérêts dans le bilan et bénéficier ainsi de déductions de charges.

6. Le pourvoi en Cassation

Si la décision de la Cour d'appel n'est toujours pas satisfaisante, il est possible de se pourvoir en Cassation dans les 2 mois qui suivent la notification du jugement de l'appel. Cette cour ne rejuge pas l'affaire mais vérifie que le droit a bien été appliqué. En cas de recours abusif en Cassation, le demandeur risque de payer une amende et une indemnité à son adversaire.