

# DES SYSTEMES EXISTENT POUR EVITER LES RISQUES PRUD' HOMMAUX

**A**UJOURD'HUI EN FRANCE, UN PEU PLUS DE 630 DÉCISIONS SONT RENDUES EN MOYENNE CHAQUE JOUR PAR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES. DÉCISIONS QUI FONT SUITE À DES DEMANDES ÉMANANT POUR LA QUASI-TOTALITÉ DES SALARIÉS ET QUI DANS 40 % DES CAS DONNENT RAISON À CES DERNIERS. DE CE FAIT, LES EMPLOYEURS ONT TOUT INTÉRÊT À SE PRÉMUNIR CONTRE LES RISQUES PRUD'HOMMAUX. VOICI QUELQUES CONSEILS EN CE SENS.

## QU'EST-CE QUE LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

Le conseil de prud'hommes est une juridiction française de premier degré qui peut être saisie par les salariés du secteur privé (le plus souvent) ou les employeurs (plus rarement) dans le cadre d'un litige concernant l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail. Dans la majorité des cas, il est saisi pour des litiges portant sur le licenciement, la rupture conventionnelle, la discipline, les conditions d'hygiène et de sécurité d'un poste de travail, les salaires, les congés et les salaires. D'après les statistiques :

- 40 % des jugements rendus par le conseil de prud'hommes sont favorables aux salariés.
- 35 % des demandes sont rejetées ou abandonnées.
- 25 % des litiges se concluent par

un accord.

Chaque département de France possède son propre conseil de prud'hommes. Organisé paritairement entre conseillers employeurs et salariés, chaque conseil de prud'hommes comporte 5 sections à savoir l'industrie, le commerce, l'agriculture, l'encadrement et les activités diverses. Élus pour un mandat de 5 ans, les conseillers sont responsables de l'élection d'un président et d'un vice-président qui sont tour à tour employeur et salarié.

On distingue généralement 2 grandes étapes dans le cadre d'une procédure de saisine du Conseil :

- L'audience de conciliation qui a pour objectif de trouver un accord amiable entre les deux parties. Dans le cas d'une procédure collective pour l'entreprise, cette étape n'existe pas.
- L'audience de jugement qui juge l'affaire sur le fond.

Il faut savoir que la conciliation est toujours possible à n'importe quel moment de la procédure, et ce, jusqu'à la clôture des débats lors de l'audience de jugement.

Lorsque le jugement rendu par le conseil de prud'hommes ne satisfait pas les personnes concernées, ces dernières peuvent saisir la Chambre Sociale de la Cour d'Appel et même se pourvoir en Cassation.

### COMMENT ÉVITER LES RISQUES PRUD'HOMMAUX

Même si cela peut conduire à de nombreuses contraintes, la première chose à faire est de respecter à la lettre le Droit du Travail. Dans cette optique, il est judicieux de trouver conseil auprès d'experts dans ce domaine à l'instar des avocats spécialisés en Droit du Travail ou encore les agents de la

DDTEFP (Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) c'est-à-dire de l'Inspection du Travail. De même, un cabinet d'expertise comptable peut aussi être une force de conseil redoutable dans le social et le juridique. Dans tous les cas, il est recommandé d'adopter une démarche administrative irréprochable dès l'embauche d'un salarié. Cela implique entre autres l'établissement d'un contrat du travail en bonne et due forme par écrit, le respect de la convention collective, mais aussi d'être prudent en ce qui concerne les pièges liés au CDD (Contrat à durée déterminée) lors des renouvellements. De même, la réglementation et les lois en vigueur doivent aussi faire l'objet d'un respect strict. Par ailleurs, les procédures internes doivent aussi être instaurées de manière claire et précise afin de limiter tous malentendus. Par prudence, le mieux est de toujours signifier par écrit tous manquements importants de la part d'un salarié.

En second lieu, mieux vaut toujours ne pas être trop confiant à l'égard des salariés, car au moment de la séparation, la plupart des salariés pensent davantage à ce qu'ils ont fait ou pensent avoir fait pour l'entreprise qu'à ce que cette dernière leur a apporté. Beaucoup, même ceux qui ont été de bons éléments, recourent au conseil de prud'hommes dans l'espoir de tirer profit de leur départ, notamment en demandant des indemnités pour assurer leur confort ou pour financer un projet. Là encore, toutes remarques et réflexions à propos d'un salarié devront être conservées par écrit et archivées ensuite. Si le salarié saisit le Conseil de prud'hommes, ces documents pourront étoffer un dossier qui pourra servir d'argumentaire contre lui. Les 12 dernières fiches de paie du salarié, une copie du contrat

de travail, les pièces signifiant les manquements (rappel à l'ordre, courriers d'avertissement, lettre de mise en demeure, témoignage de clients, rapport d'appréciation...) du salarié devront intégrer le dossier en question.

Lors des audiences prud'homales, la présence d'un avocat n'est pas obligatoire. Toutefois, le Droit du Travail étant un domaine complexe, l'assistance d'un homme de loi, spécialisé dans le Droit du Travail de préférence, peut être d'une grande aide. Aussi, il est fortement recommandé d'assister en personne ou du moins de se faire représenter lors des audiences prud'homales. Une absence est souvent très mal vue par les conseillers prud'hommaux, surtout si elle est imputée au demandeur, soit employeur et salarié.

On distingue généralement 2 grandes étapes dans le cadre d'une procédure de saisine du Conseil :

- L'audience de conciliation qui a pour objectif de trouver un accord amiable entre les deux parties. Dans le cas d'une procédure collective pour l'entreprise, cette étape n'existe pas.
- L'audience de jugement qui juge l'affaire sur le fond.

Il faut savoir que la conciliation est toujours possible à n'importe quel moment de la procédure, et ce, jusqu'à la clôture des débats lors de l'audience de jugement.

Lorsque le jugement rendu par le conseil de prud'hommes ne satisfait pas les personnes concernées, ces dernières peuvent saisir la Chambre Sociale de la Cour d'Appel et même se pourvoir en Cassation.