

ÉQUIPE

Comment préparer une audience aux prud'hommes

Chaque année, plus de 150 000 contentieux se règlent devant le conseil de prud'hommes. Long, parfois déroutant, souvent très coûteux et psychologiquement destructeur, ce parcours conflictuel peut être lourd de conséquences pour une petite entreprise.

Depuis des décennies, le chiffre ne varie guère... Selon une étude du Centre d'études et de l'emploi, bon an mal an, 150 000 à 170 000 litiges entre employeurs et salariés se règlent devant un conseil de prud'hommes. Certes, rapporté au nombre de salariés français, la probabilité de se retrouver devant les juges reste faible, mais les conséquences, en revanche, ne sont pas à négliger, dans des structures qui, en ces temps difficiles, peuvent déjà être fragiles sur le plan de leur trésorerie. Sans compter une réputation évidemment mise à mal par un jugement défavorable à l'employeur. Inutile pour autant de tomber dans la psychose, une convocation aux prud'hommes est un événement à prévoir et surtout à anticiper. Et si tel est le cas, il peut se dérouler sans trop d'anicroches !

La mécanique prud'homale

Pour aborder un conseil de prud'hommes au mieux, il est d'abord nécessaire de savoir comment fonctionne cette juridiction un peu particulière, puisque vous ne vous retrouverez pas devant des juges professionnels, mais devant des conseillers prud'hommes qui sont, pour une moitié, des salariés et, pour l'autre, des employeurs. Personne n'est choisi au hasard. Ces représentants sont élus sur des listes présentées par des syndicats et, même s'ils ne sont pas, à proprement parler, des "juges", ils sont très souvent parfaitement aguerris à leur mission et maîtrisent les rouages du droit du travail. La première étape d'un conseil de prud'hommes passe par le bureau de conciliation, autrement dit une formation restreinte comprenant un représentant de chacun des deux collèges. Son objectif est clair : parvenir à trouver un accord entre le salarié et l'employeur. Si la conciliation

s'avère impossible, tout le monde se retrouve devant le bureau de jugement, lui aussi paritaire (deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés). Enfin, il existe une autre procédure prud'homale : le référé apte à régler des litiges portant sur des problèmes urgents comme, par exemple, une demande de remise de documents (fiche de paie, solde

**DANS 70 % DES CAS,
LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DONNE RAISON AU
DEMANDEUR, QUI EST
EN GÉNÉRAL UN SALARIÉ.**

de tout compte, paiement du salaire, etc.). « La formation des référés est le juge de l'urgence et de l'évidence », résume Nathalie Lailler, avocate au barreau de Caen (Calvados).

La préparation de son argumentaire

Quelle que soit la formation devant laquelle vous êtes amené à comparaître, l'audience est toujours précédée de l'envoi d'une convocation, laquelle mentionne les demandes du salarié. « Il faut bien sûr retirer la lettre de convocation qui est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et analyser ensuite l'objet de la demande pour pouvoir y répondre point par point et surtout préparer les documents demandés et son argumentation », explique l'avocate. Dans le cas d'un référé, le temps est compté, puisqu'il s'écoule en général 3 à 4 semaines entre la convocation et l'audience. Dans une procédure classique, ce cheminement peut prendre du temps. Chaque partie doit en effet fournir son argumentation à l'autre en amont de l'audience. « Les parties peuvent ainsi répondre une ou plusieurs fois aux argumentaires et

LA MÉDIATION : UNE ALTERNATIVE À NE PAS NÉGLIGER !

Peu connue mais en réel développement, la médiation est un processus par lequel les personnes en conflit vont tenter de régler leur différend avec l'aide d'un médiateur neutre, impartial et indépendant, formé aux techniques de médiation. « Employeur et salarié s'assoient autour d'une table avec le souhait de trouver une solution pour sortir du conflit, explique Nathalie Lailler, avocate au barreau de Caen. C'est un processus extrêmement responsabilisant, puisque ce sont les personnes qui choisissent elles-mêmes comment elles vont sortir du conflit, alors que, dans un procès, c'est le juge qui prend la décision ». On distingue deux types de médiation : la médiation conventionnelle, choisie par les parties, en dehors de tout procès, et la médiation judiciaire, qui peut être proposée par le juge dans le cadre d'un contentieux prud'homal. En matière sociale, plus de 80 % des médiations aboutissent à un accord.



pièces adverses. En général, il y a deux échanges », note M^e Lailler. Chaque fois, pour mettre toutes les chances de son côté, il est primordial de bien lire les arguments de la partie adverse, d'y répondre point par point et surtout de communiquer des documents confirmant vos arguments. « Les pièces permettant de prouver que ce que vous avancez est vrai sont les éléments clés de votre défense, car les juges se fonderont sur elles pour rendre leur décision », insiste l'avocate.

Se présenter devant les juges

Chaque partie peut se faire représenter devant le conseil de prud'hommes et pas seulement par un avocat. En la matière, c'est l'article R.1453-2 du Code du travail qui fixe les règles. Il prévoit que les « personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité, les défenseurs syndicaux, le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, le concubin ou les avocats, mais aussi, pour un employeur, un membre de l'entreprise ou de l'établissement ». Attention, le représentant, s'il n'est pas avocat, « doit justifier

d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation ». Même si cette possibilité de représentation existe, il est préférable de ne pas en user. « Je conseille toujours à mes clients d'être présents à l'audience, cela montre qu'ils ne se désintéressent pas de la procédure en cours et qu'ils assument les décisions qu'ils ont prises. Si, vraiment, il leur est impossible d'être là le jour de l'audience, il est recommandé d'écrire un courrier au président du conseil de prud'hommes pour justifier leur absence. Par ailleurs, si vous vous faites représenter par une autre personne qu'un avocat, il est important de veiller à ce que ce soit par quelqu'un qui connaît le dossier et l'entreprise, car les juges peuvent être amenés à lui poser des questions pour mieux comprendre le litige. Enfin, il faut veiller à ce qu'il n'oublie pas le pouvoir que lui a donné celui qu'il représente, ainsi que son justificatif d'identité », précise M^e Lailler.

Ne jamais nier l'évidence

En tout état de cause, un jugement peut être rendu même en l'absence de l'employeur, et même si celui-ci n'a pas daigné retirer le courrier de convocation.

Donc là encore, il convient d'être attentif et de bien retirer les décisions adressées par courrier avec accusé de réception par le conseil de prud'hommes, car certaines sont immédiatement exécutoires. Les ignorer peut rapidement coûter très cher, notamment si une astreinte financière est ordonnée, car les pénalités de retard sont sans pitié... Par ailleurs, en cas de référé, la procédure peut aboutir à son objectif. L'employeur remet alors à son salarié les documents ou les sommes qu'il réclame, mais cela ne suffit pas à éteindre la procédure. « Beaucoup de demandeurs réclament alors le paiement des frais de procédure qu'ils ont engagés au titre de l'article 700 du Code de procédure civile. Dans ce cas, même si les pièces sont bien remises au demandeur, l'employeur peut être quand même condamné au titre de l'article 700 », alerte M^e Lailler. Pour éviter cela, rédiger un courrier à l'attention du salarié en lui expliquant que sa demande est bien prise en compte peut être de nature à démontrer la bonne foi de l'employeur et ainsi lui épargner de régler la note des frais de procédure. Autant d'étapes à ne pas négliger, car dans 70 % des cas, le conseil de prud'hommes donne raison au demandeur, qui est en général un salarié. ●

FRANÇOISE SIGOT