

## **Intervention de Didier Girard et Pierre-Marie Bernard sur la défense des salariés**

lors de l'assemblée générale de l'ULR de Fontenay-le-Comte le 20 février 2014

### **Didier nous expose le fonctionnement du conseil des Prud'hommes**

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires.

Les conseillers prud'hommes sont élus et bénéficient d'un statut particulier. S'agissant des conseillers prud'hommes salariés, les employeurs sont notamment tenus de leur laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales, leur absence de l'entreprise, justifiée par l'exercice de leurs fonctions, ne devant entraîner aucune diminution de leur rémunération et des avantages y afférents.

Par ailleurs, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collègue salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif.

Les conseillers prud'hommes bénéficient également d'une protection contre le licenciement, dans les conditions fixées par l'article L. 2411-22 du Code du travail

Le conseil se divise en cinq sections autonomes correspondant aux différents secteurs d'activité :

l'agriculture, l'industrie, le commerce, l'encadrement, les activités diverses

C'est l'activité principale de l'employeur ou la fonction du salarié qui détermine le secteur d'activité ou section compétente

Les parties sont tenues de comparaître en personne.

Elles peuvent toutefois en cas de motif légitime se faire représenter par :

- ❖ Un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité.
- ❖ Un délégué permanent ou non permanent des organisations syndicales ou patronales.
- ❖ Votre conjoint(e), votre partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou de votre concubin(e).
- ❖ Le père, la mère ou le représentant légal d'un mineur.
- ❖ Un avocat.

Dans tous les cas autres que le recours à l'avocat, la personne qui représente l'une des parties doit avoir reçu un pouvoir (mandat).

Les parties peuvent dans tous les cas être assistées par les personnes mentionnées ci-dessus.

Un employeur peut également se faire représenter ou assister par l'un de ses salariés

#### **La saisine du conseil (dépôt de la demande)**

La demande doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations.

Des fiches pré-imprimées existent au secrétariat greffe afin de faciliter la demande.

Attention aux délais de prescriptions.

Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

Les instances juridictionnelles

- Le référé -La conciliation- La mise en état- Le jugement CPH- Le départage -
- La cour d'appel (chambre sociale)- La cour de cassation

#### **Le jugement en référé**

C'est une procédure d'urgence qui permet d'obtenir une décision rapide lorsque les circonstances l'exigent.

Le conseil de prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

-Ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

-Prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse.

Ordonner la réintégration d'un salarié, le versement de salaires, la remise de documents...

### **La conciliation**

La conciliation a lieu en huis clos. (Juges, demandeur, partie adverse)

Le bureau de conciliation est composé de deux juges conseillers prud'homaux (un juge employeur et un juge salarié) En règle générale, la tentative de conciliation est obligatoire et les parties (l'employeur et le salarié) doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un écrit.

Le bureau de conciliation peut notamment ordonner de remettre tout document que l'employeur est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation destinée à Pôle emploi (ex. "attestation ASSEDIC", ...) ou, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires.

### **La mise en état**

Cette audience est toute nouvelle (2013) elle a pour but de vérifier si les parties sont prêtes à plaider leur dossier et qu'elles ont remis leurs pièces et conclusions aux différents protagonistes (divers acteurs).

Le but principal étant d'éviter les renvois qui perturbent généralement le rôle du conseil des prud'hommes.

Les parties s'engagent à être présentes ou représentées par leurs conseils (éventuellement substitués par un confrère /collègue) lors des audiences de mise en état.

Si chaque partie a respecté ses engagements concernant le calendrier d'échange de pièces et conclusions, la date fixée sur la convocation est oralement confirmée.

Le bureau de mise en état est constitué par le bureau de jugement du jour.

### **L'audience de jugement**

L'audience de jugement est publique c'est-à-dire que toutes personnes étrangères aux dossiers peuvent y être présentes.

Le bureau de jugement est constitué de 4 juges, 2 juges «employeur» 2 juges «salarié».

Les parties doivent comparaître en personne mais peuvent se faire représenter en cas de motif légitime.

Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux.

En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d'instance (juge départiteur).

Les jugements sont exécutoires lorsqu'ils sont devenus définitifs.

### **L'audience de départage**

Le départage intervient en cas d'égalité des votes des juges.

Dans ce cas, les parties sont entendues à nouveau mais avec le renfort d'un juge du tribunal d'instance. Son vote vient départager les conseillers.

### **La cour d'appel**

On est là maintenant dans les modes de recours, c'est-à-dire qu'en cas de contestation de la décision qui a été prise par l'une des instances précédentes, l'une ou l'autre des parties peut faire appel de la décision, un délai d'un mois après la notification du jugement est prescrit pour saisir cette instance.

A noter que généralement les affaires dont la décision rendue pour un montant inférieur à 4000€ le jugement est rendu en dernier ressort ce qui signifie que le seul recours est la Cour de cassation.

La cour d'appel confirme ou infirme en tout ou partie les jugements

### **La cour de cassation**

Cette instance de recours ne juge pas sur le fond, elle vérifie, en fonction des faits qui ont été souverainement appréciés dans les décisions qui lui sont déférées, si les règles de droit ont été correctement appliquées.

Elle est en réalité le juge des décisions des juges : son rôle est de dire s'ils ont fait une exacte application de la loi au regard des données de fait, déterminées par eux seuls, de l'affaire qui leur était soumise et des questions qui leur étaient posées.

Ainsi chaque recours a-t-il pour objet d'attaquer une décision de justice, à propos de laquelle la Cour de cassation doit dire, soit qu'il a été fait une bonne application des règles de droit, soit que l'application en était erronée.

C'est à ce stade que l'issue du litige se trouve naturellement concernée, puisque ce qui est cassé est annulé, et, sauf dans les cas exceptionnels où la cassation intervient sans renvoi, l'affaire doit être à nouveau jugée dans la mesure de la cassation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les personnes dont les revenus sont inférieurs à 937 € par mois peuvent bénéficier de l'aide juridictionnelle totale et en dessous de 1404 € par mois, d'une aide partielle.

Depuis le 15 mai 2007, Didier a traité 10 dossiers. Un seul n'a pas abouti.

### **Intervention de Pierre-Marie Bernard sur le rôle du conseiller du salarié**

Les conseillers du salarié sont des **personnes bénévoles**, qui ont été désignées par le préfet du département pour assister et conseiller gratuitement les salariés, sur leur demande au cours de l'entretien préalable au licenciement ou des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise.

Ce sont des hommes et des femmes, en activité ou en retraite, issus de toutes les catégories socioprofessionnelles, dont la candidature aux fonctions de conseiller du salarié a été retenue en considération de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit du travail

Ils sont nécessairement adhérents à une organisation syndicale représentative des salariés. Leur éventuelle appartenance syndicale est obligatoirement mentionnée sur la liste départementale des conseillers du salarié.

Les conseillers du salarié sont investis d'un mandat d'une durée de trois ans, reconductible. Ils peuvent se démettre à tout moment de leurs fonctions. De même, ils peuvent être radiés de la liste des conseillers du salarié en cas de violation du secret professionnel ou de manquement à l'obligation de discrétion. Une radiation est également encourue en cas de refus systématique d'assister les salariés ou de dépassements délibérés et répétés du cadre légal de la mission de conseiller du salarié.

Les conseillers du salarié qui occupent, par ailleurs, un emploi salarié bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, lequel est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Les conseillers du salarié qui sont employés dans un établissement qui occupe au moins onze salariés, disposent d'un droit d'absence de quinze heures au maximum par mois, pour leur permettre d'exercer leur mission d'assistance pendant leur temps de travail. Cette absence donne lieu au maintien du salaire par l'employeur, lequel est remboursé par l'Etat.

### **QUEL EST LE RÔLE DU CONSEILLER DU SALARIÉ ?**

Le conseiller du salarié a compétence pour assister un salarié, quel que soit le motif du licenciement envisagé :

- Motif personnel non disciplinaire (maladie, inaptitude physique ou psychique mésestante, insuffisance professionnelle, modification substantielle du contrat de travail...)
- Motif disciplinaire (agissement fautif), motif économique (licenciement collectif ou individuel).

Le conseiller du salarié a une mission d'assistance et de conseil du salarié lors :

- De l'entretien préalable au licenciement
- Des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle.

L'action du conseiller du salarié a pour objectif exclusif :

1) D'aider le salarié menacé de licenciement à organiser la défense de ses intérêts en vue de l'entretien préalable auquel il est convoqué :

- En informant sur le déroulement de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement.
- En renseignant sur l'étendue de ses droits, tels qu'ils résultent de la législation et de la réglementation du travail, mais aussi de la convention collective applicable, des accords d'entreprises, des stipulations du contrat de travail, ...
- En clarifiant la situation, en analysant sur le plan juridique les faits en cause et en préconisant, après ce diagnostic, le système de défense le plus approprié (le salarié assisté a en charge de rassembler et de produire, dans toute la mesure du possible, tous les éléments nécessaires à une pleine connaissance du dossier par le conseiller du salarié).

2) De lui apporter un soutien actif lors de cet entretien :

- En veillant au plein exercice des droits de la défense du salarié et au respect de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement ou de rupture conventionnelle.
- En fournissant des renseignements à caractère juridique, tant à l'employeur qu'au salarié, propres d'une part, à éclairer les parties sur leurs obligations et sur leurs droits respectifs et, d'autre part, à prévenir tout abus ou toute irrégularité de fond ou de forme concernant la mesure de licenciement envisagée.
- En éclairant le salarié sur les droits auxquels il peut prétendre en matière de rupture conventionnelle ainsi que sur les délais de procédure garantissant son libre consentement.
- En s'efforçant d'apaiser le climat s'il est tendu ou conflictuel et de modérer les emportements possibles, de sorte à faciliter le dialogue entre l'employeur et le salarié et à permettre à ce dernier de s'exprimer librement et sans contrainte.
- En soutenant le salarié dans l'exposé et l'argumentation de sa défense face aux griefs retenus contre lui, sans se substituer au salarié et sans nuire au principe du contradictoire attaché au débat.
- En tentant, s'il y a lieu, de concilier les parties en vue d'infléchir la volonté initiale de l'employeur et de parvenir soit à une autre solution que le licenciement, soit à des conditions de rupture plus favorables au salarié.
- En contribuant, le cas échéant, à la prise de conscience du salarié sur la régularité de la procédure suivie ou sur le caractère justifié ou proportionné du licenciement envisagé eu égard à sa cause.
- En aidant le salarié à évaluer les résultats de la négociation en matière de rupture conventionnelle sans se substituer à lui.
- En établissant, au besoin, un compte rendu de l'entretien, qui constituera un mode de preuve admis par les tribunaux s'il est cosigné par l'employeur et le salarié.
- En attestant éventuellement, à la demande du salarié, du déroulement et de la teneur de l'entretien ; ce témoignage étant recevable devant la juridiction prud'homale qui en appréciera librement la valeur et la portée.
- En émettant, si nécessaire, un avis au salarié, à l'issue de l'entretien et après évaluation des chances de réussite, sur l'opportunité, en cas de licenciement fondé sur les motifs invoqués, de s'orienter vers une procédure contentieuse.

Le conseiller du salarié, au travers de sa mission d'assistance et de conseil, remplit, par conséquent, également un rôle de conciliateur et de témoin. Il n'est, en revanche, ni un juge, ni un agent de contrôle.

Il n'a pas non plus la qualité de mandataire, c'est-à-dire qu'il ne peut représenter le salarié lors de l'entretien préalable en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci, ou accomplir des démarches à sa place.

### Documents à remettre au salarié

S'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi  
. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.