

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Prud'hommes : comment faire pour que cela se passe bien...



Chaque année, les conseils de prud'hommes traitent plus de 200 000 litiges entre salariés et employeurs. Dans 98% des cas, ce sont des collaborateurs qui se retournent contre leur entreprise. Cette dernière doit ensuite réagir au mieux...

C'est une procédure que Sabrina Dubiez a déjà beaucoup vue au cours de sa carrière. « *Les salariés sont de mieux en mieux renseignés et de plus en plus procéduriers*, constate la responsable du service social du cabinet d'expertise comptable AHA Expertises et Conseils, membre du groupement France Défi.

Tous connaissent quelqu'un dans leur entourage, une personne à même de les conseiller (juriste, syndicat...), et beaucoup se disent que cela ne coûte rien d'aller aux prud'hommes et d'essayer d'obtenir un chèque supplémentaire. »

Sauf que la procédure occasionne des frais pour les deux parties car tout litige engagé suppose généralement des frais d'avocats et la perspective d'une procédure souvent longue. Selon le ministère de la Justice, la durée moyenne d'une affaire est de 11 mois et un quart des contentieux dépasse les 18 mois.

« L'idéal est d'envisager une rupture conventionnelle lorsque les parties sont en désaccord – même si la rupture conventionnelle n'empêche pas un contentieux au fond comme une demande de rappel d'[heures supplémentaires](#) par exemple. Et même si une procédure aux prud'hommes est déjà engagée, il n'est jamais trop tard pour discuter avec le salarié, trouver un accord et interrompre la procédure contentieuse via une transaction. »

Maîtriser sa communication avant les prud'hommes

Statistiquement, [les conseils de prud'hommes](#) donnent raison aux salariés dans trois dossiers sur quatre. « *Raison de plus pour ne pas commettre de faux pas avant l'audience* », prévient Christel de Foucault.

Pour cette consultante en ressources humaines, les employeurs doivent éviter d'aggraver leur dossier. « *Pour limiter les dégâts, il y a une mise en garde très administrative qui consiste à ne pas dire ni surtout écrire n'importe quoi sous le coup de l'émotion.* »

Tout écrit virulent ou expression d'une quelconque rancœur à l'adresse de l'ancien salarié pourrait en effet figurer au dossier. Pour se protéger, un employeur devra donc aussi, selon cette experte, maîtriser sa communication sur le sujet.

Elle rappelle ainsi que si les employeurs et les salariés décident de passer un accord, chacun devra légalement respecter la confidentialité des échanges. « *Il faut éviter que des rumeurs se propagent dans l'entreprise et nuisent à l'ambiance de travail, les employeurs ne doivent pas encourager de procédures futures.* »

Consulter un avocat spécialisé

Dès qu'une procédure est engagée, Sabrina Dubiez recommande aux [chefs d'entreprise](#) de bien se faire assister. « *Il est impératif d'être bien représenté et de consulter un avocat spécialisé en droit du travail. Pour une petite entreprise, l'enjeu est financièrement trop important.* »

Ce conseil assistera l'employeur, si nécessaire jusqu'à l'audience. Et il l'aidera aussi à répondre à une ultime question. Y aller ou pas ? « *Je pense qu'il vaut quand même toujours mieux se faire représenter plutôt que de se déplacer seul*, tranche Sabrina Dubiez. *Des employeurs peuvent être à bout de nerfs et montrer leur lassitude ou leur mécontentement. Au moins, quand c'est un tiers qui le représente, l'audience reste plus factuelle et les débats sont plus posés. Dans son intérêt...* »

A noter qu'un employeur qui le souhaite pourra faire appel d'un jugement rendu en sa défaveur dans un délai d'un mois. Et à l'issue de cet appel, il pourra encore former un pourvoi en cassation dans les deux mois.

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi
jeudi 29 juin 2017 08h22

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr