

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Quels recours après les prud'hommes ?

Pour contester une décision du conseil des prud'hommes, différentes voies de recours s'offrent à l'employeur. Sous certaines conditions.

Selon les chiffres du ministère de la Justice, en 2017, deux tiers des décisions rendues devant le conseil des prud'hommes ont donné lieu à une issue favorable. Le plus souvent au profit des salariés à l'initiative de la [saisine des prud'hommes](#) dans la quasi-totalité des affaires. Pour l'employeur reste la possibilité de contester la décision, voire de trouver une sortie à l'amiable.

Le recours devant la cour d'appel

C'est le premier recours après une décision contraire du [conseil de prud'hommes](#). Le délai d'appel est fixé à 1 mois ou 15 jours, si l'appel fait suite à une ordonnance de référé. « *Ce recours n'est possible que si le jugement porte sur une condamnation supérieure à 4000 euros* », précise Maryline Buhl, avocate au sein du service droit social du cabinet ACD, membre du groupement Juris Défi.

« On interjette en appel parce qu'on pense obtenir une infirmation totale du jugement ou a minima une réduction de la condamnation. Même si cela ne se vérifie pas toujours » Maryline Buhl

L'autre intérêt peut aussi être de gagner du temps. « *Certaines entreprises n'ont pas la trésorerie pour faire face dans l'immédiat aux versements de dommages et intérêts. Le temps de l'appel peut permettre de trouver les sommes à décaisser dans le cas où il n'y a pas d'exécution provisoire* », note l'avocate. A la différence de l'audience devant le conseil des prud'hommes, l'employeur a l'obligation d'être représenté par un avocat ou un délégué syndical.

Recours après les prud'hommes: le pourvoi en cassation

Dans les deux mois après la réception de l'arrêt de la cour d'appel, l'employeur peut, après consultation de ses avocats, se pourvoir en cassation. A la différence de la cour d'appel, l'affaire ne sera pas rejugée sur le fond. « *Ce n'est pas un troisième degré de juridiction* », prévient Maryline Buhl. Autrement dit, le pourvoi ne concerne qu'un nombre de cas limités, lorsqu'il y a notamment un problème de droit qui se pose.

« C'est une possibilité si l'on considère qu'il y a eu une mauvaise application des textes de loi, une mauvaise interprétation du droit ou une absence de motivation de la décision », explique Me Buhl. Le dossier sera ensuite étudié par la cour de cassation pour voir s'il peut bénéficier ou non d'un pourvoi. Si le pourvoi est gratuit, la procédure est généralement longue et coûteuse en honoraires.

Le recours à l'amiable

Il n'est jamais trop tard pour tenter une médiation. Le recours à l'amiable est possible tout au long de la procédure, même après un appel. « *A condition que la décision ne soit pas devenue définitive* », explique Maryline Buhl pour qui la [médiation](#) ne doit pas être écartée trop rapidement.

« Si vous avez gagné en première instance, vous êtes dans une meilleure position pour négocier. On peut proposer une indemnité transactionnelle pour éviter l'appel et une procédure à rallonge. »
L'inverse est aussi vrai : « *Le temps de l'appel, un salarié ne touche aucune indemnité, si la décision n'est pas exécutoire. Parfois, il préférera négocier (...) Tout dépend des dossiers mais ce n'est pas forcément un mauvais calcul.* »

Publié le jeudi 4 juillet 2019 à 09h35

Par Arnaud Bertrand, Accroche-press' pour France Défi

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