

**Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :**

## **Attaquer un salarié aux prud'hommes : quelle est la procédure ?**

**Attaquer un salarié aux prud'hommes est une démarche assez rare pour le chef d'entreprise. Mais possible, dans certains cas.**

On le présente souvent comme la « bête noire » des employeurs. Si [le conseil de prud'hommes \(CPH\)](#) est dans la grande majorité des cas saisi par les salariés, il arrive que le dirigeant soit de l'autre côté de la barre, dans le rôle du requérant.

« *C'est un cas de figure très rare mais possible. Généralement, les employeurs n'aiment pas trop se retrouver devant le conseil des prud'hommes* », confirme maîtresse Maryline Buhl, avocate exerçant au sein du département droit social du cabinet ACD, membre du groupement Juris Défi. Le recours a lieu quand le salarié ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou conventionnelles : le cas d'un trop-perçu par exemple, d'un non-respect de la clause de non-concurrence, ou d'une démission sans préavis.

### **Attaquer un salarié aux prud'hommes : une décision à mûrir**

« *La première question à se poser est : Est-ce que cela vaut la peine financièrement de lancer dans une procédure ?* », note Maryline Buhl. Pour un ou deux mois de salaires, l'employeur peut facilement préférer faire l'impasse. « *Il peut aussi à l'inverse en faire une question de principe* », assure Me Buhl. En ouvrant une procédure, l'employeur peut s'exposer en retour à des « demandes reconventionnelles » du salarié, à savoir des heures supplémentaires qui traînent, des primes qui n'auraient pas été versées.

*Mieux vaut être irréprochable, note l'avocate du cabinet ACD. Le Code du travail impose de nombreuses obligations aux employeurs et autant de sources de condamnation, ça peut être une raison de renoncement.*

### **Quelles sont les démarches pour saisir le conseil des prud'hommes ?**

Gratuite, [la saisine du CPH](#) nécessite d'établir une requête et de la transmettre dans un certain délai pour être recevable. Depuis une ordonnance de décembre 2017, ces délais de prescription ont été modifiés. « *Pour un litige portant sur les salaires, le délai est de trois ans. Pour les demandes au titre de la rupture du contrat de travail, il atteint un an* », précise Maryline Buhl.

Les démarches à suivre sont les mêmes que pour le salarié. Après une mise en demeure du salarié, la constitution du dossier prud'homal est une étape à ne pas négliger. « *La demande doit être étayée, il faut prouver son bien-fondé avec des pièces solides et une argumentation qui tienne la route* », note Me Françoise Nguyen, avocate spécialisée en droit social et gérante du cabinet Amalys.

Devant le conseil des prud'hommes, l'employeur peut se défendre seul ou être accompagné par un avocat ou un délégué syndical. « *C'est recommandé pour un dirigeant de TPE ou PME, qui n'aurait pas de service juridique interne* », souligne Me Buhl.

### **Trouver un terrain d'entente avant le jugement**

Une première audience de conciliation, où tout est mis une première fois sur la table, intervient rapidement dans les mois suivants la saisine. Son objectif : trouver un terrain d'entente. Si aucun règlement à l'amiable n'aboutit, les deux parties se retrouveront pour une audience de jugement. Une procédure qui peut s'étaler dans le temps.

*« Les délais ont été raccourcis, mais ils atteignent encore une année en moyenne. C'est variable selon les juridictions, souligne Maryline Buhl. Dans certains cas, la demande sera en référé. Cette procédure d'urgence concerne des demandes évidentes – par exemple un trop-perçu – et s'avère plus rapide, car il n'y a pas de phase amiable. »*

Publié le jeudi 27 juin 2019 à 09h05

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