Quid d'un litige prud'homal qui vous tombe dessus

Service social CAC14
Nom : Laporte • **Prénom :** Hervé
Structure : Conseil et Audit Caennais (CAC14)
Adresse : 82 boulevard Dunois • 14000 Caen
Tél : 02 31 74 80 50
Courriel : cac14@cac14.fr
Site web : www.cac14.fr

Le conseil des prud'hommes peut être saisi dans le cadre de litiges portant sur les contrats de travail de droit privé, que ce soit à la demande du salarié ou **de l'employeur, pour tous les sujets suivants :**

- licenciement,
- sanction disciplinaire,
- paiement du salaire ou des primes,
- durée de travail,
- jours de repos ou de congé,
- conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail,
- remise d'attestation destinée à Pôle emploi, ou du certificat de travail,
- litiges entre salariés (harcèlement par exemple).

Mais, attention, le contrat de travail n'est pas forcement rompu lorsqu'une affaire prud'homale est saisie.

Ainsi, un salarié en cours d'exécution de son contrat de travail peut saisir le conseil des prud'hommes s'il estime que son employeur manque à ses obligations, par exemple le non paiement des salaires ou d'heures supplémentaires !

Il est fortement conseillé avant cette saisine, que le salarié soumette à son employeur, ses demandes avant d'engager la procédure judiciaire, d'abord à l'amiable verbalement, puis en cas de non règlement, par lettre recommandée. Alors, si le litige n'est pas réglé à l'amiable, la voix judiciaire est le seul recours.

Quels sont les délais pour saisir le conseil des prud'hommes ?

Depuis le 16 juin 2013, les délais pour saisir le conseil des prud'hommes ont été modifiés, ce qui complique les choses.

Ce qui ne change pas : le point de départ du délai permettant d'agir devant le conseil de prud'hommes part à compter :

- de la date du jour où la partie demandeuse a eu connaissance des faits contre lesquels vous engagez votre action,
- de la date à laquelle la partie demandeuse aurait dû en avoir connaissance, le cas échéant.

1. Pour tous les litiges liés au contrat de travail, le délai de prescription est porté à 2 ans depuis le 16 juin 2013.

Ce délai s'applique notamment dans les cas suivants :

- contestation d'un **licenciement**,
- contestation d'une **sanction disciplinaire** (avertissement, blâme...),

Les conflits antérieurs au 16 juin 2013 peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans les 2 ans suivant cette date, sans que la durée entre la date du fait contesté et celle de la saisine du conseil de prud'hommes excède 5 ans. Par exemple, une lettre de licenciement reçue le 19 avril 2009 peut être contestée jusqu'au 19 avril 2014.

2. Pour toutes les actions en paiement de salaires, le délai de prescription est porté à 3 ans depuis le 16 juin 2013 :

En règle générale, les parties ont 3 ans pour saisir le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes qui sont dues par l'employeur, notamment :

- salaire non versé,
- heures supplémentaires non payées,
- primes non versées.

Les arriérés antérieurs au 16 juin 2013 peuvent faire l'objet d'un recours dans les 3 ans suivant cette date, sans que la durée entre la date de l'arriéré et celle de la saisine du conseil de prud'hommes excède 5 ans. Par exemple, un salaire dû au 30 avril 2009 et non versé peut faire l'objet d'un recours devant le conseil de prud'homme jusqu'au 30 avril 2014.

À savoir : si un salarié a signé un **reçu pour solde de tout compte** à l'issue de la rupture de son contrat de travail, il a 6 mois, à compter de la signature du document, pour le contester devant le conseil de prud'hommes. Dans le cas contraire (pas de signature de sa part), le salarié a 3 ans pour le contester.

3. Pour tous les litiges liés au harcèlement et à la discrimination, le délai de prescription est porté à 5 ans depuis le 16 juin 2013.

Le demandeur a 5 ans pour saisir le conseil de prud'hommes si il intente une action visant à faire reconnaître une des situations suivantes :

- harcèlement moral,
- harcèlement sexuel,
- discrimination.

4. Pour toutes les autres actions, le délai de prescription est porté à 12 mois, depuis le 16 juin 2013.

Le délai pour introduire une action devant le conseil de prud'hommes est fixé à 12 mois si le demandeur conteste :

- la rupture d'un contrat suite à l'adhésion à un **contrat de sécurisation professionnelle** (dans le cadre d'une procédure pour licenciement économique),
- une **rupture conventionnelle** homologuée,
- la régularité ou la validité d'un **licenciement économique**.

Comment se déroule une affaire ?

1ère étape : la conciliation

La procédure devant les prud'hommes commence devant le bureau de conciliation, composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur. Le bureau s'efforce de trouver un accord entre les parties.

Chaque partie doit s'y présenter personnellement, mais peut aussi se faire représenter **en cas de motif légitime d'empêchement**. Dans ce cas précis, ces mandataires doivent être munis d'un écrit les autorisant à concilier au nom et pour le compte de la partie qu'ils représentent.

La présence d'un avocat n'est pas obligatoire.

Lorsque le demandeur ne se présente pas et qu'il n'a pas justifié d'un motif légitime d'empêchement, sa demande est déclarée caduque et l'affaire s'arrête ainsi. Le demandeur peut néanmoins réinscrire son affaire une fois. Il faut se déplacer au conseil des Prud'hommes pour formuler ses demandes sur un imprimé à compléter. Puis votre dossier est traité par le greffe en 2 étapes. Lorsque le défendeur justifie d'un motif légitime d'empêchement, il est convoqué à une nouvelle séance.

Quels sont les pouvoirs du bureau de conciliation ?

Le bureau de conciliation peut ordonner, même en l'absence du défendeur, la délivrance de certains documents, tels que les certificats de travail, les bulletins de salaire, les attestations destinées à Pôle emploi.

Le bureau de conciliation peut aussi ordonner :

- le versement de provisions sur les sommes dues au salarié, dont les salaires, commissions, indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement,
- le versement de certaines indemnités, dont les indemnités de fin de contrat, de fin de mission,
- toutes mesures d'instruction ou visant à la conservation de preuves.

Ces décisions ne valent toutefois pas jugement et restent provisoires dans l'attente du jugement.

Le but recherché : trouver un accord

Pendant l'audience de conciliation, les parties peuvent convenir de mettre un terme à leur litige en trouvant un accord spontanément ou sur proposition du bureau de conciliation.

Dans le cadre d'une contestation de licenciement, l'accord trouvé prévoit le versement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire, dont le montant est déterminé selon le barème ci-dessous.

Montant de l'indemnité forfaitaire prévue en cas de conciliation	
Durée du contrat de travail	Indemnité prévue
Moins de 2 ans	2 mois de salaire
De 2 ans à moins de 8 ans	4 mois de salaire
De 8 ans à moins de 15 ans	8 mois de salaire
De 15 ans à 25 ans	10 mois de salaire
Plus de 25 ans	14 mois de salaire

Dans tous les cas, l'accord trouvé fait l'objet d'un procès verbal qui met fin au conflit.

Si aucun accord n'est trouvé, il y a échec de la conciliation.

Le bureau de conciliation est un passage obligé, mais les parties ne sont pas tenues de trouver un accord.

Si aucun accord n'a pu être trouvé, l'affaire est renvoyée devant **le bureau de jugement**.

À noter : en cas d'accord partiel, le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement ne porte que sur les points qui restent litigieux.

2ème étape : le procès devant le bureau de jugement composé de deux conseillers employeurs et de deux conseillers salariés

Les parties doivent en principe se présenter personnellement. Cependant, **elles peuvent se faire représenter.** L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire, mais est possible et recommandée.

Les 2 parties sont convoquées par le greffe devant le bureau de jugement :

- soit verbalement, avec émargement, à l'issue de la séance devant le bureau de conciliation,
- plus généralement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lors de l'audience, le bureau de jugement peut :

- constater un accord amiable,
- désigner un conseiller rapporteur, pour réunir les éléments d'information qui lui manqueraient,
- juger tout de suite,
- indiquer la date à laquelle le jugement sera ultérieurement rendu.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix.

S'il y a désaccord entre les conseillers, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure présidée par un juge d'instance, dit juge départiteur.

NOTRE CONSEIL :

Avant d'engager une procédure envers un salarié, n'hésitez pas à consulter votre expert-comptable ou votre avocat. Toute procédure non conforme sera requalifiée par les conseillers et les conséquences financières lors d'une condamnation peuvent être dramatiques financièrement pour les TPE.