

**cornillier**  
AVOCATS

**elisfa**

SYNDICAT EMPLOYEUR  
DU LIEN SOCIAL  
& FAMILIAL

# Webinaire Gestion des contentieux prud'homaux

Le 3 juin 2021

**Adeline CHARLET**

Responsable du service juridique

[questionsjuridiquesrh@elisfa.fr](mailto:questionsjuridiquesrh@elisfa.fr) – 01 58 46 13 40

**Sébastien Monetto**

Avocat associé au sein du cabinet Cornillier Avocats



- Partie 1 : Gestion du différend prud'homal
- Partie 2 : Gestion de la preuve prud'homale
- Partie 3 : Gestion de la décision prud'homale
- Questions / réponses

## *Propos introductif*

- Conflits courants dans la vie du contrat
- Généralement résolu amiablement
- Possibilité médiation / intervention de tiers (inspection du travail)
- Parfois conflit trop important : contentieux généré devant le juge
- Objectif de la présentation : apporter des éléments d'information pour avoir les bons réflexes

# 1- Gestion du différend prud'homal

## Etape préalable de principe à la saisine du CPH: la transmission d'une demande amiable de résolution du litige

- **Obligatoire** pour l'avocat sanction déontologique, généralement fait pour le défenseur syndical  
Personnes
- **Cette demande peut être écrite ou orale. Elle nécessite une réponse formelle de l'employeur**
- **Ne pas laisser le courrier sans réponse** : premier « signe » d'absence de contestation des arguments

➔ Répondre mais sommairement sans rentrer dans le détail : donner des détails c'est s'engager !

L'obligation de confidentialité n'est pas applicable dans les échanges avec les salarié.es, les représentants syndicaux ou les défenseurs syndicaux



Attention au risque d'enregistrement du chef d'entreprise par un salarié preuve valable CA Bourges 26 mars 2021 n°19/01169 (contexte discrimination entretien dans des locaux ouverts aux salariés – centre social)

# 1- Gestion du différend prud'homal

## 1<sup>ère</sup> étape : Saisine du Conseil de prud'hommes

### ▪ Saisine par un.e salarié.e

- Recevoir une saisine : préparer statuts/ représentants pour la première audience
- Vérifier la nature de l'audience Bureau de Conciliation et d'Orientation ou Bureau de jugement

### ▪ Cas particulier de la saisine d'un employeur

Cas rares mais possibles, notamment :

- Contestation d'un avis médical d'aptitude / d'inaptitude
- Demande de remboursement de trop-perçu par un.e salarié.e
- Restitution de matériel

# 1- Gestion du différend prud'homal

## 2<sup>ème</sup> étape : Audience devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation

- **Obligatoire** sauf certains cas particuliers : prise d'acte, requalification CDD/mission/stage en CDI, refus congé familial...
- **Composition / objectifs**
- **Points d'attention** : possibilité d'une condamnation provisoire : provisions, remise de documents sous astreinte...

Possibilité de conclure un accord de conciliation sans que cela vaille reconnaissance des éléments du/de la salarié.e ou de l'employeur, par le versement d'une indemnité spécifique de conciliation (selon un barème)

### Utilité :

- **Pour le salarié** : pas de carence Pôle Emploi, et exonérée d'impôt sur le revenu jusqu'à hauteur du barème
- **Pour l'employeur** : fin du litige sans reconnaissance des arguments adverses ; caractère secret (audience non publique)

# 1- Gestion du différend prud'homal

## 2<sup>ème</sup> étape : Audience devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation

- **Fixation du calendrier de procédure**

Le Bureau de Conciliation et d'Orientation fixe un calendrier de procédure

→ Procédure contradictoire : « parole » les uns après les autres, communication des éléments en amont de l'audience, sauf document mineur d'actualisation sans influence sur le litige

Possibilité de renvoi à une nouvelle date dans certaines circonstances



# 1- Gestion du différend prud'homal

## 3<sup>ème</sup> étape : Bureau de jugement

- **Composition du Bureau de Jugement**
- **Plaidoiries :**  
Principe de l'oralité des débats devant le CPH  
De plus en plus courtes, voir limitées à certains points majeurs
- **Pièces à fournir obligatoirement:**  
Les statuts à jour de la personne morale, le procès-verbal de nomination du Président,  
Le cas échéant, le mandat de représentation pour la personne présente représentant l'employeur
- **Attitude à adopter :**  
Préconiser une attitude de neutralité, ne pas intervenir sauf à la demande des Conseillers et du Président  
Réponse aux questions éventuelles post plaidoiries : grande vigilance  
  
Possibilité de renvoi à une nouvelle date dans certaines circonstances

# 1- Gestion du différend prud'homal

## 4<sup>ème</sup> étape : délibéré

- **Délai :**

Variable selon les juridictions : sur le siège de plus en plus rarement sauf à Paris section encadrement – sinon plusieurs semaines voire mois

Si délai de procédure trop long : possibilité de saisir la justice pour délai excessif, versement de dommages et intérêts même si l'employeur est condamné

- **Gestion de l'exécution provisoire** / Gestion de la condamnation éventuelle du/de la salarié.e

# 2- Gestion de la preuve prud'homale

## Thèmes généralement soulevés en contentieux et demandes :

- **Rupture du contrat de travail :**  
Indemnité de licenciement, préavis, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- **Heures supplémentaires / complémentaires :**  
Rappel de salaire, dommages et intérêts pour travail dissimulé
- **Manquement à l'obligation de sécurité, harcèlement :**  
Dommages et intérêts absence de document unique évaluation des risques, mise en danger
- **Obligation de formation**  
Dommages et intérêts
- **Exécution déloyale du contrat de travail :**  
Dommages et intérêts (exemple retard paiement des IJSS, prévoyance)
- **Remise documents sous astreinte :**  
Documents de rupture à mettre à jour avec versement d'une somme d'argent sous un certain délai

## 2- Gestion de la preuve prud'homale

### Principes : le contentieux s'anticipe en amont de la saisine

- Par les liens humains avec les personnes
- Par le respect des dispositions légales/réglementaires/conventionnelles : être un employeur responsable
- Le risque doit toutefois être constamment géré : vigilance constante sur les éléments de preuve

**« Les paroles s'envolent, les écrits restent » → Se préconstituer les éléments de preuve en continu pendant la relation contractuelle**

## 2- Gestion de la preuve prud'homale

### Constitution de la preuve en matière d'heures supplémentaires

- **Les principes d'organisation du temps de travail** : horaires collectifs, aménagement du temps de travail, information de l'inspection du travail, documents de suivi...
- **Charge de la preuve partagée**  
Salarié apporte des éléments, puis employeur justifie des horaires réalisés  
Problème : allègement des éléments de preuve pour le salarié : un simple relevé à la main sur un calendrier suffit et une attestation générale  
**D'où toujours avoir la preuve du planning prévisionnel, du planning réalisé avec signature du salarié), de l'affichage des horaires collectifs**

## 2- Gestion de la preuve prud'homale

### Constitution de la preuve en matière d'heures supplémentaires

- **Le risque du travail dissimulé**

Contentieux travail dissimulé : préjudice automatique donc souvent sollicité

Condammations rares mais en augmentation si l'employeur n'a fourni aucun élément tangible de suivi du temps de travail (élément moral de l'infraction)

## 2- Gestion de la preuve prud'homale

### Constitution de la preuve en matière d'obligation de sécurité

- Rappel des principes obligation de sécurité de résultat, DUERP, mesures de protection, formation/information...

Obligation de sécurité : préjudices « annexes » pour augmenter l'intérêt financier de la saisine (hauteur de 3-5 mois de salaire)

**Actuellement, les condamnations restent rares sauf en cas de faits graves**  
**A terme, le risque pourrait devenir important car la charge de la preuve repose sur l'employeur : avoir tout fait pour prévenir/limiter les risques**

# 2- Gestion de la preuve prud'homale

## Constitution de la preuve en matière de rupture du contrat de travail

### Rappels :

Contenu de la lettre de licenciement et exemples de motifs précis  
Motif disciplinaire / inaptitude / insuffisance professionnelle / économique ...

### Charge de la preuve du licenciement disciplinaire :

Défaut d'élément matériel entraîne la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Preuve des faits : libre sauf déloyauté

Préconisation: de rédiger des attestations (CERFA) concomitamment aux faits (CPH rejettent parfois les attestations établies postérieurement), constats par des tiers à solliciter, salarié ayant assisté à l'entretien préalable

### Charge de la preuve du licenciement économique :

Régime particulier, obligation de transmettre des éléments dans les 15 jours de la saisine



# 2- Gestion de la preuve prud'homale

## Constitution de la preuve en matière de rupture du contrat de travail

### Inaptitude

Obligation de reclassement : charge de la preuve sur l'employeur avec des écrits  
livre entrées/sorties du personnel est impératif (3 mois avant – 3 mois après)

Preuve de la consultation du CSE, de l'envoi du courrier absence de reclassement

### Salariés protégés

Rappel de la procédure

### Insuffisance professionnelle

Charge de la preuve partagée, mais généralement employeur prend la main : preuve  
des erreurs/errances (emails, entretiens de recadrage, programme de remise à  
niveau), des formations et entretiens (RIS) suivis

# 3- Gestion de la décision prud'homale

- **Exécution provisoire de droit :**  
Notion / domaines / montant
- **Exécution provisoire totale :**  
Notion / domaines
- **Remise de documents rectificatifs**
- **Se protéger en cas de risque de dilapidation des sommes**

# 3- Gestion de la décision prud'homale

## Interjeter appel du jugement

- **Taux d'appel** si condamnations ou demandes supérieures à 5.000€ ou indéterminées
- **Délai d'appel** : 1 mois à compter de la notification du jugement (15 jours si référés)  
=> Réagir vite à la réception du jugement, déclaration d'appel document de procédure essentiel au succès de l'appel
- Procédure d'appel avec **représentation obligatoire par avocat** dans la majorité des cas

**Prochain rendez-vous**

**Mardi 15 juin  
de 11h00 à 12h00**

**WEBINAIRE  
«Les congés liés à la parentalité»**

**Inscrivez-vous sur notre site**



Merci pour votre attention