

Dans le cadre des visites proposées par le Club Entreprendre, une quinzaine de participants ont assisté à des audiences au Conseil des Prud'hommes les 16 et 18 mai derniers.



➤ LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Le Conseil des Prud'hommes est constitué de façon paritaire de représentants employeurs et salariés, désignés au sein des organismes syndicaux et patronaux représentatifs et élus, jusqu'à présent, pour un mandat de 5 ans pouvant être prolongé avec les réformes. Pour les prochaines élections, la durée des mandats est réduite à 4 ans et une parité homme/femme devra être respectée.

Il se divise en 5 sections :

- Agriculture,
- Commerce,
- Industrie,
- Encadrement (dossier lié à des litiges concernant du personnel cadre),
- Activités diverses.

Jusqu'alors, aucune formation au droit n'était nécessaire pour pouvoir être conseillers.

Lors des audiences, 4 membres siègent obligatoirement de sorte à respecter la représentativité de chaque partie. Le Président d'audience est désigné à tour de rôle entre représentants employeurs et salariés. Il doit faire respecter le calme dans la salle, orchestrer les audiences et rédiger les décisions (environ 5h par dossier) qui seront rendues suite aux délibérés (discussions entre les conseillers durent environ 4 h). La durée moyenne des audiences est d'environ 3h mais elle est variable en fonction du nombre de dossiers présentés et retenus.

Un greffier est également présent et tout ce qu'il notifie est incontestable.

Les conseillers peuvent également être amenés à sortir du tribunal pour aller chercher des informations directement dans les entreprises concernées par des affaires. Ils se nomment conseillers rapporteurs.

Les différentes étapes de vie d'un dossier déposé aux Prud'hommes sont les suivantes :

- Conciliation entre les parties en présence de 2 conseillers et d'un greffier à huit clos.
- Si aucune solution n'est trouvée lors de la conciliation, le dossier sera présenté en audience. Chaque avocat des parties plaidera le dossier devant les conseillers.
- Le dossier sera ensuite étudié par les conseillers en délibéré.
- Si les conseillers sont d'accords sur le verdict, le Président d'audience rédigera la décision, basée sur le droit et les jurisprudences, qui sera rendue publique. S'il subsiste un désaccord, les parties seront convoqués en audience de départage où sera présent un juge professionnel.

Les décisions peuvent être contestées par les différentes parties qui pourront faire appel. Il appartient au juge d'exécution de vérifier que la décision est respectée.

En règle générale, les jugements sont plus majoritairement en faveur des salariés du fait qu'ils s'appuient essentiellement sur le droit et que ce dernier est plus restrictif vis-à-vis des employeurs.

➤ SECTION COMMERCE

4 affaires ont été débattues lors de ces audiences :

- CLEOR : une salariée demande la requalification de son contrat en temps plein suite au non-respect du nombre d'heures du temps partiel, qui a été imposé par l'employeur, et un problème dans la répartition des heures.
De plus, suite à un accident de travail du fait de la manipulation de produits dangereux sans protections, elle demande des dommages et intérêts sachant que l'employeur a déjà été condamné pour cette affaire devant le tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS).
- Un litige entre gérant d'un restaurant et son employé. Suite à une altercation entre le salarié et un fournisseur, l'employeur a dû maîtriser le salarié en le plaquant au sol. S'en est suivi un accident du travail et une demande de l'employeur de payer les débris de verre qui ont été fait durant l'altercation. Le salarié refusant de payer, l'employeur l'a licencié oralement, puis ne voyant plus revenir son salarié lui a notifié un licenciement pour abandon de poste.
Le salarié demande des dommages et intérêts ainsi que 6 mois de salaire.

- Toujours dans le domaine de la restauration, un salarié dénonce une irrégularité de licenciement et non une démission.
- La dernière affaire oppose une salariée à un gérant d'une brasserie pour un licenciement pour faute grave abusif et non fondé. La salariée demande des dommages et intérêts ainsi qu'un rappel des salaires.

Les faits relatés lors de l'audition font apparaître que la salariée a tout d'abord travaillé sans avoir de contrat puis a effectué 2 CDD consécutifs dont les salaires étaient payés en liquide et avec des horaires bien supérieurs aux horaires légaux. Suite à un congé maladie de longue durée, l'employeur et la salariée auraient voulu faire une rupture conventionnelle mais l'employeur n'a effectué aucune démarche et a licencié la salariée pour abandon de poste alors qu'elle aurait dû reprendre le travail après son arrêt et qu'il lui avait dit de ne pas revenir.

Les décisions seront rendues le 13 juillet.

➤ SECTION INDUSTRIE

6 affaires ont été débattues et opposaient des salariés aux entreprises suivantes :

- **MAISONS France CONFORT** : Un conducteur de travaux, ayant obtenu une promotion et passant référent régional construction aux nouvelles normes de perméabilité à l'air a saisi les Prud'hommes suite à son licenciement pour insuffisance de résultat qu'il juge non fondé.
La partie adverse présentera divers manquements dans ces missions premières pour prouver son insuffisance.
- **PARITEL** : Remise en cause d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse basé sur une insuffisance de résultats. L'avocat de la salariée démontrera que l'insuffisance de résultats n'est pas un motif de licenciement selon la jurisprudence tandis que la partie adverse prouvera l'insuffisance de résultats et les plaintes des clients vis-à-vis des méthodes de vente de la salariée.
- **STCE** : Un salarié conteste son licenciement pour faute grave dû, selon lui, au fait qu'il est demandé et obtenu un Congé individuel de Formation malgré les volontés de son employeur et base sa défense sur ses 29 ans d'ancienneté. La partie adverse appuie le motif du licenciement sur des absences injustifiées, des négligences fautives et de l'insubordination.
- **SOCIETE THIERRY** : Un salarié souhaite obtenir la requalification de son licenciement pour inaptitude et la résiliation judiciaire de son contrat de travail suite à un accident de travail ayant entraîné un handicap et son inaptitude. De plus, il demande un rappel des salaires et notamment concernant l'indemnité de préavis, des congés payés et la révision des indemnités de licenciement.
- **FILFEO GENIE CLIMATIQUE** : Dans un contexte de fusion de sociétés, un salarié a refusé de signer un avenant à son contrat du fait d'un problème de transport lié à son lieu de travail. Il s'est vu notifié son licenciement pour cause réelle et sérieuse. Il demande la requalification de son coefficient. L'employeur appuie le licenciement par le non-respect des consignes et 2 fautes professionnelles.

entre autre. L'avocat démontrera que le coefficient ne peut être augmenté du fait du manque de qualification du salarié.

- BAFY : L'avocat du salarié montrera que la forte implication syndicale du salarié a entraîné une réaction violente de l'entreprise et demande à ce que les indemnités de départ de 12000€ suite à une rupture conventionnelle soient revues à la hausse. La partie adverse versera aux débats les deux plaintes au pénal dont le salarié a fait l'objet de la part de 2 autres salariés pour harcèlement, intimidation et violences et réfutera les demandes du salarié étant donné le montant déjà versé lors de la rupture conventionnelle et le temps écoulé entre celle-ci et la saisine des Prud'hommes.

Les décisions seront rendues le 11 juillet.

➤ SECTION ACTIVITES DIVERSES

4 affaires ont été débattues et opposaient des salariés aux entreprises suivantes :

- SELARL BIOPOLE 21 : Une salariée demande l'annulation de son licenciement pour cause réelle et sérieuse, 15 000€ de dommages et intérêts ainsi que le montant des 3 mois de préavis dont les travailleurs handicapés ont droit. La partie adverse prouve le motif du licenciement mais accepte les clauses de préavis pour travailleurs handicapés.
- UDAF : L'affaire fait suite à un licenciement pour cause réelle et sérieuse basée sur une inaptitude. La salariée demande des dommages et intérêts pour la réparation d'un préjudice subit suite à son licenciement et plaidera la surcharge de travail, dénoncée par la salariée à plusieurs reprises, ayant entraîné un arrêt de travail pour surmenage et la non-application par l'employeur de son mi-temps thérapeutique. L'employeur démontrera l'inaptitude au poste de la salariée ainsi que l'absence de préjudice sachant que la salariée a fait valoir son droit à la retraite quelques mois après son licenciement.
- AUTO TEST : Le licenciement pour cause réelle et sérieuse est dénoncé par le salarié qui invoque un arrêt maladie suite à des problèmes de dos. La partie adverse appuiera ce licenciement du fait que le congé maladie a entraîné un dysfonctionnement de l'organisation de l'entreprise.
- EZA SECURITE : Un salarié de l'entreprise EZA SECURITE demande la nullité de son licenciement pour cause réelle et sérieuse ainsi que des dommages et intérêts. L'employeur évoque l'excès de zèle du salarié qui était agent de sécurité à la Cité judiciaire, son manque de loyauté vis-à-vis de l'entreprise et d'un collègue, ainsi que diverses fautes professionnelles. Cette affaire est très complexe puisqu'elle met en cause un agent de sécurité chargé d'assurer la protection de la Cité Judiciaire, qu'il existait des mésententes entre le salarié et Madame la Procureur de la République et des faits d'agressions sur un autre membre de l'entreprise pour lesquels le salarié licencié aurait apporté un témoignage en faveur de l'agresseur.

Les décisions seront rendues le 28 septembre.

➤ UN GRAND MERCI A ...

- Au Directeur de greffe pour nous avoir donné toutes les informations nécessaires à la programmation de ces sorties.
- Aux membres du Conseil des Prud'hommes de la section commerce pour avoir pris le temps de répondre à nos questions.
- Nos adhérents et les élus du territoire Seine et Tilles pour leur présence et l'intérêt qu'ils ont porté.

Je vous rappelle que les audiences sont publiques et que si vous le souhaitez, vous pouvez y assister librement. Pour connaître les dates des différentes sessions, je vous invite à contacter la Cité Judiciaire de Dijon.