

## Zoom

Découvrir le rôle des grandes institutions

## 3. LE RECOURS À L'AVOCAT

## CONNAÎTRE ET DÉFENDRE SES DROITS EFFICACEMENT

ACTEUR ESSENTIEL DU PROCÈS, L'AVOCAT N'EST CEPENDANT PAS SYSTÉMATIQUE : DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES, LA LOI PRÉVOIT QUE LE SALARIÉ PEUT SE DÉFENDRE SEUL, OU SE FAIRE AIDER D'UN DÉFENSEUR SYNDICAL AU LIEU DE RECOURIR À L'ASSISTANCE DE L'AVOCAT. CEPENDANT, L'AVOCAT EST UN SPÉCIALISTE DU DROIT DONT LES CONSEILS S'AVÈRENT SOUVENT DÉCISIFS DANS LA CONDUITE D'UNE NÉGOCIATION OU D'UNE ACTION EN JUSTICE. MAUDE BECKERS ET TAMARA LÖWY, AVOCATES AU BARREAU DE SEINE-SAINT-DENIS, SONT SPÉCIALISÉES DANS LA DÉFENSE DES SALARIÉS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES. ELLES ONT ACCEPTÉ DE RÉPONDRE À NOS QUESTIONS.

■ **Quand pensez-vous qu'un salarié doit solliciter un avocat ? Peut-il juste le rencontrer pour lui demander conseil, sans nécessairement vouloir engager un contentieux prud'homal ?**

Nous pensons qu'il est essentiel qu'un salarié ait connaissance de ses droits dès que se pose une difficulté dans l'exécution du contrat de travail. L'accès au droit est l'un des outils les plus efficaces pour rééquilibrer l'inégalité engendrée par le lien de subordination propre à la relation de travail.

Nous aurions donc tendance à indiquer que le salarié confronté à une difficulté doit très rapidement faire appel à un avocat, et ce même en dehors de tout contentieux devant le Conseil de prud'hommes. La difficulté réside cependant dans les moyens donnés par les gouvernements successifs pour que les justiciables soient informés. Un véritable accès au droit, c'est également une véritable aide juridictionnelle.

Or, il faut savoir que les conseils dispensés au sein d'un cabinet ne sont pas pris en charge par l'aide juridictionnelle s'il n'y a pas de contentieux prud'homal engagé.

Mais il ne faut pas oublier que d'autres interlocuteurs tels que les délégués du personnel, les délégués syndicaux, les conseillers du salarié, l'inspection du travail sont des interlocuteurs tout aussi efficaces selon les problématiques.

■ **Dans certains cas, y a-t-il une possibilité de négociation avec l'employeur ? Est-ce une meilleure voie que le procès ?**

Il arrive en effet que l'employeur fasse une proposition de transaction. Cette hypothèse peut se présenter après la rupture du contrat



Les avocates  
Maude Beckers  
et Tamara Löwy  
(à droite).

de travail, et ce avant même toute saisine du Conseil de prud'hommes, en cours de procédure, lors du bureau de conciliation, et quelquefois même à la veille de l'audience du bureau de jugement. Le rôle de l'avocat nous semble alors essentiel.

En effet, une transaction signée par le salarié lui interdit en principe de saisir ensuite le Conseil de prud'hommes.

Le salarié doit donc être parfaitement informé des conséquences de la transaction, notamment des

conditions financières de la négociation, mais également de la fiscalité des indemnités de rupture, et des délais de prise en charge des Assedic.

Une transaction qui au premier abord paraît satisfaisante peut à l'examen se révéler bien moins attrayante...

Quant à savoir s'il vaut mieux opter pour la transaction que pour le procès, nous ne faisons pas partie de ceux qui pensent que la transaction est nécessairement la solution à tout conflit.

Tout dépend en réalité de la volonté de notre client. Certains trouvent dans l'audience et le procès public le remède à l'injustice vécue à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. N'oublions pas que la transaction est confidentielle, à l'inverse du procès...



# Zoom

Découvrir le rôle des grandes institutions



## ■ Comment préparer un dossier pour le Conseil de prud'hommes ? Combien de temps cela prendra-t-il ?

Les dossiers ne se travaillent pas de la même manière en fonction du litige, du moment où le client nous consulte, et du client lui-même.

Certains dossiers nécessitent la saisine du juge des référés, en parallèle avec une procédure au fond. D'autres nécessitent que des conclusions soient prises en perspective du bureau de conciliation. D'autres encore nous contraignent à agir au-delà du contentieux prud'homal, pour aider nos clients à résoudre les difficultés issues de la rupture du contrat, comme la prise en charge par les Assedic.

Il est donc très difficile de répondre à cette question. Pour caricaturer, nous dirions que la préparation du dossier implique au minimum trois rendez-vous : **un premier rendez-vous d'explication du litige**, au cours duquel l'avocat indique les pièces qui sont nécessaires au succès du litige et rédige les courriers nécessaires, **un deuxième rendez-vous d'étude des pièces apportées par le client** et **un troisième rendez-vous pour examiner les pièces adverses**. L'avocat rédige par ailleurs des conclusions et établit un dossier de plaidoirie, il expose succinctement le litige devant le bureau de conciliation, lorsque il ne présente pas de demandes provisionnelles, puis plaide devant le bureau de juge-

ment. Ainsi, au regard des rendez-vous, du suivi de la situation financière de la société, des courriers rédigés à l'employeur, éventuellement aux Assedic, à l'Urssaf, en cas de dissimulation de salarié, de la rédaction des conclusions, de la préparation du dossier avant et après la communication des pièces adverses et des plaidoiries, le temps passé sur un dossier prud'homal peut être très important.

## ■ Y a-t-il une différence d'enjeu entre la conciliation et l'audience de jugement ?

A priori, oui... C'est le bureau de jugement qui va trancher le litige et donner tort ou raison au salarié. Mais il ne faut cependant pas voir le bureau de conciliation comme un simple organe d'enregistrement des informations sur le dossier et comme un simple conciliateur. Le bureau de conciliation a de véritables pouvoirs qu'il faut savoir utiliser lorsqu'on défend les salariés. L'article R 516-18 du Code du travail prévoit que lorsqu'une obligation n'apparaît pas sérieusement contestable, le bureau de conciliation peut ordonner le versement de pièces, de provisions sur les salaires, les commissions, l'indemnité de congés payés, le préavis, les indemnités de fin de contrat... Il ne faut donc pas hésiter à conclure dès cette première audience. Les délais sont certes longs au Conseil de prud'hommes, mais si on utilise la voie du référé et les pouvoirs du juge en conci-

Les prud'hommes de Paris. Il existe 271 conseils de prud'hommes en France composés d'un nombre égal d'employeurs et de salariés.

liation, on peut obtenir plus rapidement certains documents et certaines provisions, ce qui n'est pas négligeable pour les salariés, qui sont souvent dans une situation financière difficile

## ■ Comment le salarié doit-il se comporter à l'audience ?

L'audience prud'homale est très difficile à vivre pour le salarié. La plupart du temps, l'employeur n'est pas présent et le salarié entend l'avocat adverse exposer des faits qu'il conteste. La tentation est alors grande de vouloir interrompre le défendeur et de crier au Conseil son indignation. Mais les règles devant le Conseil de prud'hommes sont celles qui existent devant toutes les juridictions : le demandeur et le défendeur plaident chacun à leur tour. Le salarié peut être amené à s'exprimer mais uniquement sur questions du Conseil ; et la défense, soit l'employeur a toujours la parole en dernier.

## ■ Selon vous, y a-t-il des cas difficiles à défendre ?

Oui : s'il s'agissait de défendre des employeurs ! Plaisanterie mise à part, dans le contentieux auquel nous nous consacrons, c'est-à-dire à la défense des salariés, la situation difficile est celle du harcèlement lorsque le salarié ne peut plus aller travailler, arrive en fin d'indemnisation d'arrêt maladie et n'est pas reconnu inapte par la médecine du travail. Nous sommes alors dans une situation où il ne peut plus occuper son poste, mais où il risque de perdre ses droits aux Assedic s'il prend acte de la rupture. Peut-être y a-t-il un espoir à voir dans l'accord d'application n° 15 du règlement des Assedic du 18 janvier 2006, qui prévoit qu'une démission est considérée comme légitime lorsqu'elle est intervenue suite à un acte susceptible d'être délictueux, et qu'une plainte a été déposée auprès du procureur de la République. Mais en pratique, il faut savoir qu'il reste difficile de se faire indemniser par les Assedic en dehors d'une procédure de licenciement.

Sinon, si la question était plutôt de savoir si certains dossiers de salariés sont difficiles à défendre parce qu'infondés, nous devons indiquer que depuis le début de notre exercice, nous n'avons jamais constaté qu'un salarié voulait saisir le Conseil de prud'hommes de façon totalement injustifiée.