

Pourquoi les jugements prud'homaux profitent-ils généralement aux salariés ?

Un chef d'entreprise, un artisan, un travailleur indépendant, un commerçant qui emploie des salariés peut à tout moment avoir un conflit ou une divergence d'appréciation du Droit avec l'un d'eux. Il peut s'agir d'une simple discussion entre deux salariés ou l'un persuade l'autre de réclamer un droit, déclenchant ainsi un conflit avec l'employeur.

C'est alors le recours devant le Conseil de Prud'hommes, les convocations, la recherche d'un avocat (compétent et pas trop cher), l'attente des audiences, souvent les déconvenues de la décision, le recours en appel et en fin de compte le paiement d'indemnités parfois lourdes.

Beaucoup de chefs d'entreprises sont passés par là, d'autres n'ont pas encore vécu cela et n'ont pas conscience de l'importance du droit du Travail dans les relations avec leurs salariés.

Pourtant, c'est une matière où l'on n'a pas le droit à l'erreur.

La législation du travail est particulièrement complexe pour les non-initiés, car le moindre oubli peut avoir des conséquences graves pour l'entreprise.

La plupart des entrepreneurs ont l'impression de connaître les règles communes d'embauche et de discipline dans l'entreprise et ne s'imaginent pas les causes multiples qui peuvent donner lieu à des demandes de dédommagement.

Dès l'embauche, la signature du contrat de travail est l'application (obligatoire et sans restriction) de toute la panoplie de la législation : code du travail, convention collective, congés, obligations à l'égard des salariés, autrement dit l'engrenage du droit du travail.

Cette législation ne s'arrête pas aux textes. De nombreux paramètres internes à chaque branche professionnelle peuvent amener des contraintes supplémentaires dans l'application du Droit. Qui plus est, son interprétation, avec les dernières lois promulguées depuis 2 ans et les nouvelles jurisprudences ainsi créées, est parfois difficile à maîtriser.

Des entreprises se sont retrouvées en dépôt de bilan, voire en liquidation judiciaire, en raison des sommes réclamées par un nombre important de salariés parce que les jugements des Conseils de Prud'hommes étaient devenus exécutoires de plein droit.

On dit souvent que les Conseils de Prud'hommes sont pro-salariés. Que les délibérés soient des discussions de marchands de tapis entre les conseillers employeurs et conseillers salariés pour arriver à un compromis « syndicalment admissible » n'est pas tout à fait faux ! Mais en tout état de cause, c'est souvent la Cour d'Appel qui remet les choses en place, car un juge, quel qu'il soit, doit dire le droit au nom du peuple français. Et si les jugements sont en faveur des salariés, c'est aussi que l'employeur n'a pas pris toutes les précautions pour répondre aux exigences de la loi.

Par exemple, si l'employeur oublie d'indiquer, sur la lettre de convocation à l'entretien préalable, l'adresse de la mairie de la commune où réside le salarié, il peut être condamné à payer jusqu'à un mois de salaire si le salarié a soulevé cet oubli.

Si un employeur dépasse d'un jour le délai de préavis dans le cadre d'un CDD, il peut être amené à verser plusieurs mois de salaire.

Nous pourrions ainsi multiplier les exemples !

Nous ne cesserons de le dire et de le proclamer : c'est dès l'embauche qu'il faut maîtriser toutes les données des contrats de travail et prendre les bonnes décisions au bon moment, tout au long de la relation de travail, sans rien oublier.

Cet ouvrage permet donc à tout employeur, de petite à plus grande entreprise, à celui qui possède un service juridique comme à celui qui n'en a pas, d'éviter les erreurs irréparables dans ses rapports avec ses salariés ou dans une procédure préalable à une sanction ou à un licenciement.

Lorsqu'il s'agit d'une petite société ces contraintes pèsent plus encore lourdement sur le chef d'entreprise.

Si ces actes disciplinaires ont été mal engagés, il sera absolument impossible de revenir en arrière même avec un très bon avocat.

La plupart du temps, les avocats n'interviennent que lorsque l'entrepreneur a déjà pris sa décision, et il est déjà trop tard, le processus est irréversible, il ne peut revenir sur ce qui a été fait.

Cet ouvrage donne des indications avant même d'engager tout acte disciplinaire ou prise de décision patronale et donc de prévoir la procédure légale. Il apporte des informations fondamentales à l'entrepreneur pour maîtriser la plupart des règles du travail et de prendre les bonnes dispositions avant le conflit.

Peu de livres de droit apportent ce type de conseils pratiques pour défendre les droits de l'employeur et de son entreprise. Contrairement aux mémentos écrits pour les juristes ou les initiés, ce livre, très complet et accessible à tous, vous permettra de mieux protéger votre entreprise.

Analyse de la pratique prud'homale

La plupart des chefs d'entreprise craignent le recours devant les Conseils de Prud'hommes. Ils se méfient de leurs jugements et pensent que très souvent ils donnent raison aux salariés.

Et effectivement les décisions sont le plus souvent favorables aux salariés !!! Pourquoi ?

La logique voudrait que les conseillers Prud'hommes, tant salariés qu'employeurs, jugent en droit selon les règles propres à la législation du travail.

Il n'en est pourtant pas toujours ainsi.

Pour en expliquer la cause, il faut se plonger dans le mode de fonctionnement des conseillers de Prud'hommes, notamment lors de la prise de décision (délibéré) :

- les conseillers salariés prennent souvent le temps de se former tant au niveau du droit que des moyens de persuasion dans une logique de rapport de force ou de conflit. La formation est prévue par la loi et rémunérée comme temps de travail ;
- ils consacrent du temps militant à défendre des dossiers, même s'ils ne croient pas forcément à la justesse de l'argumentaire du salarié ;
- ce sont, la plupart du temps, des militants syndicaux convaincus, persuadés que le salarié a toujours raison et qu'il faut faire payer les patrons.

Les conseillers employeurs :

- sont souvent très pris par leur entreprise et ne veulent pas consacrer trop de temps à cette fonction ;
- consacrent peu de temps à se former et attachent trop peu d'importance à leur rôle de juges.

Dès lors, lorsque les quatre conseillers se retrouvent à huis clos pour « délibérer » sur les dossiers, les conseillers employeurs sont le plus souvent dans une position de faiblesse dont ils n'ont pas conscience.

Très souvent, l'étape du délibéré est une discussion en rapport de force et le but de chacun est de trouver un accord, une solution amiable qui va permettre d'arriver à un jugement.

Chacun voulant défendre la position de la communauté qui l'a élu.

C'est donc une discussion « de marchands de tapis » qui s'établit entre les 4 conseillers. On arrive ainsi à un consensus qui permet de décider d'un jugement, mi-chèvre, mi-chou, sans que chacun ait forcément bien réfléchi sur les conséquences de Droit que cela implique.

Pour les conseillers salariés, c'est un objectif militant qui permet d'accorder le maximum d'indemnités aux salariés, pour les conseillers employeurs leur but se résume souvent à ce que cela ne coûte pas trop cher à l'entreprise. Il est en effet fréquent de voir les conseillers employeurs s'épouvanter lorsque les sommes réclamées dépassent leur seuil de tolérance, parce qu'ils s'imaginent alors dans la même situation.

D'où un jugement souvent mal rédigé, insuffisamment justifié et qui défit parfois les règles de droit les plus élémentaires.

Quelques exemples

À un licenciement pour fautes graves, le juge en arrive à dire que l'employeur reproche au salarié tellement de fautes (pourtant justifiées par des preuves) que cela équivaut à pas de fautes du tout, faisant ainsi fi de tous les éléments du dossier.

À une salariée qui demande en référé le paiement de ses indemnités journalières, le conseil, dans sa grande sagesse, lui accorde... des salaires. Et comme il s'agit d'une décision en dernier recours, la seule voie possible est la Cour de Cassation.

Même les professionnels du Droit sont parfois étonnés des décisions rendues tant ils ne s'attendaient pas à avoir gain de cause sur une demande particulière qui leur semblait perdue d'avance, ou ne pas avoir une décision favorable sur un autre point qui leur semblait gagné.

En fait lorsque la décision est prise, il faut la rédiger et c'est là que tout se complique.

Le rédacteur essayant tant bien que mal à rapprocher les justifications de la décision prise, il va « torturer » le texte de son jugement pour tenter de rédiger et d'expliquer la décision collégiale.

Si les positions des uns et des autres sont vraiment trop éloignées et intangibles, il est fait appel à un juge professionnel – le juge départiteur – qui tranche le débat et apporte la cohérence du Droit.

Ce n'est malheureusement pas le cas de tous les dossiers.

Et les conseillers Prud'hommes ne sont pas toujours en cause !

Comme nous le soulignons précédemment, la législation du travail est très complexe pour un non-initié et l'employeur même averti commet parfois, voire souvent, des erreurs. Il ne reste plus aux juges qu'à condamner l'employeur.

L'employeur se rend donc lui-même coupable des décisions rendues. Soit, il n'applique pas la procédure de licenciement ou la convention collective à la lettre, soit il laisse passer les délais, ou pire encore ne connaît pas suffisamment la nouvelle jurisprudence qui modifie telle ou telle appréciation du Droit. Ce n'est donc pas le juge qui faillit mais le chef d'entreprise.

La Cour d'Appel est parfois là pour rectifier les errements du Droit. Mais là encore, certains juges de cette Cour sont pro-salariés et privilégient la thèse du salarié tout en respectant, bien entendu, le Droit.

Pour que cette voie de recours soit ouverte, il faut que la totalité des demandes dépasse une certaine somme fixée annuellement. À défaut la demande n'est pas recevable.

Il y a bien sûr la Cour de Cassation pour sanctionner les erreurs de droit. Mais les parties doivent obligatoirement avoir une représentation, ce qui signifie qu'il faut faire appel à un avocat spécialisé devant la dite Cour.

Les syndicats de salariés ont pour la plupart des conventions avec des cabinets parisiens qui prennent en charge leurs dossiers, mais pour le petit employeur lambda, ce n'est pas le cas, sauf peut-être s'il fait partie d'une fédération d'employeurs avertie.

Le droit du Travail n'est pas un droit mineur, bien au contraire, il est l'un de la législation française des plus difficiles à pratiquer et il ne faut en aucun cas le négliger, sinon on le paie souvent cher.

Ainsi, en va-t-il de la juridiction prud'homale ou les jugements sont plus favorables aux salariés.

D'où l'importance de bien préparer tous les éléments qui permettent d'engager une procédure dans les conditions de Droit propres à protéger l'entreprise.

La philosophie actuelle veut que l'on qualifie les rapports humains en terme de coupables/victimes. Dans le milieu du travail, le coupable tout désigné est l'employeur.

Il est donc extrêmement important, pour ne pas être toujours LE coupable, de bien connaître le Droit général en vigueur, mais aussi dans son secteur professionnel et de ne laisser aucune faille qui puisse être utilisée par la partie adverse.

Si le passage devant la justice prud'homale est souvent un calvaire pour l'entrepreneur, ce guide est l'un des moyens simples pour ne pas y devoir y passer.