

## C comme ... Conciliation

---

La Conciliation est une étape finalement assez peu connue de la procédure prud'homale. En effet, sauf si l'entreprise attaquée est en procédure collective, la première étape qui suit la saisine du Conseil des Prud'hommes est une audience de Conciliation lors de laquelle les parties ont la possibilité de trouver un accord amiable.

En réalité, les parties peuvent trouver un accord jusqu'au jour du jugement au fonds, mais l'audience de Conciliation permet de le rappeler.

En principe, les parties doivent être présentes lors de cette audience et leurs conseils (avocats) doivent se contenter de les assister, ce qui rarement le cas, les conseils parlant volontiers à la place de leur client ...

### **La Conciliation pour l'entreprise qu'est ce que c'est ?**

La Conciliation est donc le moment de la procédure prud'homale où l'entreprise et le salarié peuvent s'entendre sur une somme permettant au salarié d'abandonner ses demandes et à l'entreprise d'en rester là.

C'est donc un moment très important car il vaut toujours mieux essayer de trouver un accord amiable plutôt que d'attendre que le Conseil des Prud'hommes tranche.

### **Cas pratique**

Le premier point important est qu'en principe les parties sont là pour trouver un accord entre elles. En pratique, appuyées par leurs conseils respectifs, elles décident généralement d'aller au fonds et de se retrouver en audience de jugement.

Pourtant, dans bien des cas, on sent bien que si les parties mettaient un peu du leur, elles pourraient trouver un accord.

Tout dépend en fait du litige qui oppose le salarié à son employeur. S'il s'agit d'un litige portant sur des faits peu contestables (heures non payées, mauvaise convention collective appliquée, etc.), les parties peuvent trouver un terrain d'entente qui finalement tend à régulariser les erreurs passées.

## ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

En revanche, dans le cas de litiges plus lourds ou plus douteux (heures supplémentaires non payées, harcèlement, licenciement abusif, etc.), il est très rare que les parties réussissent à se mettre d'accord. C'est généralement le cas lorsque le litige qui oppose les parties a été trop loin et que la situation a atteint un point de non retour ...

Le second point sur lequel on n'insiste pas assez, est que l'audience de Conciliation est aussi là pour rappeler aux parties qu'elles peuvent trouver un accord jusqu'à la date de l'audience de jugement. En d'autres termes, même si un accord n'a pas été trouvé le jour de la Conciliation, il peut exister plus tard. Dans ce cas les parties doivent avertir le Greffe du Conseil des Prud'hommes qui va ensuite enregistrer l'accord et le rendre officiel.

En pratique toutefois, on sent bien que parfois, ce sont les conseils des parties qui les freinent, sans doute parce qu'ils considèrent que, par principe, l'entreprise n'a pas à donner quoi que ce soit à son salarié ou que le salarié étant dans son droit, il n'a pas à toucher moins que ce qu'il pourrait recevoir ...

### **Alors, comment bien gérer la Conciliation ?**

Pour bien gérer une Conciliation, la première chose que l'employeur doit faire est de regarder les faits qui sont reprochés par le salarié de la manière la plus objective possible. En effet, sachant qu'il n'y a de pire sourd que celui qui ne veut entendre, l'employeur qui reste buté sur sa position ne trouvera jamais de solution en Conciliation.

Ensuite, il faut être capable de faire preuve d'humilité. Si cela est a priori dégradant pour des questions de principe encore une fois (« je ne veux pas perdre la face », « si je lâche pour lui, tous les autres vont s'engouffrer dans la brèche ... », etc.), c'est pourtant l'attitude qui s'avère la plus payante à terme.

Enfin, si les faits qui sont reprochés à l'employeur sont manifestement exagérés ou faux, il y a toujours le moyen de faire passer le message à son salarié par l'intermédiaire des avocats, qu'on dispose des preuves que les demandes sont injustifiées. En principe, l'avocat du salarié tentera de trouver une solution amiable pour éviter un jugement où son client sera débouté de toutes ses demandes.