

P comme ... Prud'hommes

Les conseils de prud'hommes sont une juridiction de proximité qui juge les litiges relevant du droit du travail et qui a une double particularité :

- ses membres sont élus par les salariés et les employeurs de toutes les entreprises de France pour une période de 5 ans (parfois prorogée ...)
- ils siègent par bureaux composés de 2 conseillers salariés et de 2 conseillers employeurs

Ces deux caractéristiques permettent de rendre des jugements qui tiennent compte de la réalité économique du terrain, pas comme le feraient des juges professionnels qui appliqueraient le droit du travail de manière plus froide.

Les prud'hommes pour l'entreprise qu'est ce que c'est ?

Les prud'hommes sont souvent perçus par les employeurs comme l'arme ultime utilisée par les salariés pour obtenir gain de cause dans un conflit qui les oppose à eux.

Or en pratique, il faut savoir que même si les statistiques semblent montrer que dans la majorité des cas le salarié gagne face à son employeur, cela ne donne qu'un aperçu de la réalité puisque les litiges arrivant devant le conseil des prud'hommes ne sont qu'une petite partie de l'ensemble des conflits entre employeurs et salariés.

Par ailleurs, ces statistiques ne donnent pas un élément important qui est que très souvent le conseil des prud'hommes ne condamne pas l'entreprise à payer les sommes demandées par le salarié mais tient compte de la réalité économique.

Cas pratique

Il existe en pratique 3 grandes familles de litiges traités par les conseils de prud'hommes :

- les contestations de licenciement
- les non-paiements d'heures supplémentaires
- le harcèlement

ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

Pour se prémunir contre ces problèmes qui représentent la majorité des cas traités devant les conseils de prud'hommes, il faut être sérieux et rigoureux.

Pour éviter les problèmes liés à un licenciement il faut bien choisir le mode de rupture du contrat de travail en fonction de la situation. Dans certains cas une rupture conventionnelle sera plus adaptée, mais dans d'autres cas un licenciement pour faute sera nécessaire. Il existe également des modes de rupture de contrat de travail moins connus, c'est pourquoi avant d'engager quelque procédure que ce soit, il faut faire appel à un conseil spécialisé en droit du travail.

Concernant les heures supplémentaires ou les paiements de salaire en général, il faut payer les sommes dues sans rechigner ou sans tenter de trouver un arrangement du type paiement en espèces non déclaré. Car, sur ce dernier point, non seulement le salarié est lésé car il ne paie pas de cotisations sociales sur ces sommes, ce qui va avoir à terme un impact sur sa retraite, mais en plus, il y a un principe qui est que lorsque tout va bien, ça va, mais lorsque le climat se dégrade, on oublie tous les arrangements de toutes sortes. A ce moment, le salarié réclamera ses heures non payées légalement et l'employeur sera incapable de prouver le contraire ...

Enfin, concernant le harcèlement, il vaut mieux mettre fin à un contrat de travail en dépensant un peu d'argent en indemnités de licenciement plutôt que d'essayer de faire démissionner le salarié en le harcelant. Non seulement c'est humainement plus correct, mais en plus, de manière très pratique, le coût final est moins important lorsqu'on fait les choses dans le respect de la loi et des personnes.

Alors, comment bien gérer les prud'hommes ?

Dans tous les cas il faut savoir que le droit du travail est comme les poupées russes, c'est-à-dire que la condamnation d'un employeur sur un chef de demande entraîne d'autres de manière automatique. Et cet empilement de condamnations peut alors coûter très cher à l'entreprise dans tous les sens du terme.

Il faut donc avoir en permanence à l'esprit deux principes :

- savoir se faire aider quand on pense ne pas pouvoir le faire soi-même
- ne jamais attendre qu'une situation s'envenime pour agir