



Procédure devant les Prud'hommes : avec ou sans avocat?

publié le 28/10/2010, vu 55954 fois, Auteur : [Actualité Droit du Travail](#)

Déposer une demande devant le Conseil des Prud'hommes peut se faire sans l'assistance d'un avocat. Chaque partie peut se défendre seule ou avec l'aide d'un représentant syndical. Ainsi, la procédure est peu coûteuse pour le salarié notamment et conforme aux principe fondamental d'accès pour tous à la justice. Mais le salarié peut-il réellement se défendre seul?

Comment ça marche ?

La procédure se déroule en 2 temps. Une première phase consiste à convoquer les parties devant le Bureau de Conciliation, composé d'un conseiller "salarié" et d'un conseiller "employeur". Comme son nom l'indique, cette étape a pour but de réunir les parties et de tenter une conciliation entre elles. Cette procédure n'est pas à négliger, car intervenant plusieurs mois après le dépôt de la demande, les passions peuvent s'être apaisées, et l'on assiste parfois à des transactions entre les parties mettant ainsi fin au conflit.

Lorsque la conciliation a échoué, les parties sont alors renvoyées devant le Bureau de jugement. Il s'agit de la phase contentieuse au cours de laquelle les parties vont expliquer et plaider leurs causes. Le Bureau de jugement est composé de juges élus, soit deux conseillers "salarié" et deux conseillers "employeur". La décision, si elle est frappée d'appel est en revanche portée devant des magistrats professionnels de la Cour d'Appel compétente.

Voilà pour la forme mais qu'en est-il en réalité?

La réalité est toute autre et l'absence de défense de l'avocat au cours de la procédure s'avère fréquemment pénalisante pour le salarié.

Dans la majorité des cas, la demande initiale est formulée par le salarié à l'encontre de son ex employeur. Le salarié qui aura fait le choix d'assurer seul sa défense, se retrouvera quasi systématiquement face l'avocat de l'employeur, ce dernier disposant en général des moyens d'assurer sa défense

David contre Goliath?

Certains diront que l'employeur a plutôt intérêt de se défendre avec l'aide d'un avocat pour mettre toutes les chances de son côté. Il est de coutume d'entendre ici et là que tel Conseil de Prud'hommes est pro- salarié et que tel autre est pro-employeur.

Ce qui est certain, c'est que le salarié est toujours la partie faible au contrat et que pour cette raison, le Conseil de Prud'hommes attend de l'employeur une attitude exemplaire dans le traitement de ses salariés (un contrat en bonne et due forme, des salaires et heures supplémentaires payées, des congés accordés, un motif de licenciement réellement fondé et non parce que le salarié n'est plus en odeur de sainteté auprès de son employeur, la liste est longue).

Il n'en demeure pas moins que le salarié, s'il est dans son bon droit, doit impérativement se faire entendre. S'il choisit de se défendre seul, il devra manier rhétorique, arguments et surtout faire preuve de clarté. Il devra avoir communiqué à son adversaire par la voie recommandée avec accusé de réception, les pièces sur lesquelles il entend fonder ses demandes. Il devra être capable de calculer l'ensemble de ses demandes et surtout de ne pas en oublier (c'est souvent le cas) de demander des sommes auxquelles il aurait droit (comme par ex le remboursement de 50% de la carte orange mensuelle dont le paiement est obligatoire pour les entreprises en Ile de France).

On le comprend, préparer sa défense pour le salarié relève du juriste expérimenté. D'autant que les Conseils de Prud'hommes sont certes composés de juges non professionnels, mais démontrent chaque jour d'une maîtrise pointue du Droit. Ainsi, devant le Conseil de Prud'hommes de Paris, on assiste très fréquemment entre avocats et juges à des joutes d'une grande technicité sur le plan juridique.

Se savoir dans son bon droit est une chose, mais lorsque l'on se trouve face à un adversaire qui a organisé sa défense avec l'aide d'un avocat, il devient alors difficile de faire le poids.

Le but de l'adversaire sera de chercher la faille, de vous désarmer et de montrer que vos demandes sont soit non fondées, soit confuses. Bref, le but du jeu sera de vider de leur substance des demandes pourtant légitimes. Et puis quoi de plus difficile que d'assurer sa propre défense ? comment rester objectif, ne pas s'émouvoir de la présence de l'employeur, savoir tout simplement gérer sa parole en public ?

Pourquoi vous conseiller de vous faire représenter par un avocat ?

Les avantages que vous en tirerez seront nombreux :

- il vous conseillera dans votre démarche ou non d'assigner votre employeur; point essentiel que beaucoup de salariés oublient tout simplement parce que la démarche de déposer une demande est simple. Mais, quelles sont ses chances de succès ? les demandes sont-elles réellement fondées en droit ?
- il apaisera vos inquiétudes et sera votre porte-voix à l'égard de votre employeur; il saura définir les priorités et mettre de côté tous les aspects émotionnels que vous pourriez juger important d'évoquer mais qui pourraient au contraire vous pénaliser;
- il vous aidera à dépassionner le conflit pour ne se concentrer que sur vos demandes et leur légitimité;
- il pourra éventuellement engager des discussions avec votre ex employeur même après la phase de conciliation afin d'éviter la procédure contentieuse et envisager une transaction;

- si la procédure contentieuse est inévitable, votre avocat rédigera des conclusions, communiquera les pièces et plaidera vos demandes;

N'oubliez pas qu'engager une procédure contentieuse devant le Conseil de Prud'hommes peut prendre entre 2 et 4 ans, sans aucune garantie de succès. Il faut donc une motivation et un moral d'acier pour supporter d'être plongé dans un conflit avec un ex employeur alors même que vous aurez retrouvé un autre emploi. L'aspect moral est très important, surtout si l'échec est au bout de tant de mois d'attente.

Encore une fois, un avocat sera apaiser ces inquiétudes et vous aider à supporter cette attente.

Combien ça coûte?

Toute prestation a un coût, bien sûr.

La première démarche, simple et rapide, sera de vérifier si vous êtes admissible à l'aide juridictionnelle. Si tel est le cas, alors tous les frais d'avocat seront pris en charge par l'Etat. Si tel n'est pas le cas, il y a plusieurs moyens d'envisager la rémunération de votre avocat.

N'hésitez pas à consulter des avocats et leur demander leurs tarifs. Il n'y a rien de mal à faire une étude de marché et mettre les avocats en concurrence.

Les honoraires peuvent également prévoir une partie en honoraires de résultat : lorsque vos demandes sont légitimes, il est possible de convenir avec votre avocat qu'un pourcentage, convenu à l'avance, sera versé à l'avocat à titre d'honoraires, sur une partie des sommes obtenues devant le Conseil des prud'hommes.

Par ailleurs, votre avocat demandera toujours une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile qui permet d'obtenir d'un tribunal le versement par l'adversaire d'une indemnité au titre des frais engagés et notamment des frais d'avocat. Cette indemnité peut s'avérer élevée lorsque les juges estiment que la demande est parfaitement légitime.

Une petite dépense peut s'avérer être un véritable investissement pour votre défense et un gage de réussite.

Pensez-y avant de vous lancer sans filet!

Thierry Rouziès

Avocat au Barreau de Paris