



contester son licenciement devant le conseil de prud'hommes de Bordeaux - Aspects pratiques

Fiche pratique publié le 18/10/2010, vu 9445 fois, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

La contestation du licenciement implique, en principe, que soit engagée **une procédure judiciaire**.

Le **Conseil des Prud'hommes** est compétent pour statuer sur le caractère réel et sérieux ou sur la validité du licenciement.

Il est saisi par requête établie par le salarié, ou par son mandataire, notamment son Avocat.

Les parties sont ensuite convoquées à une **audience de conciliation**, qui est un préalable obligatoire, imposé par la loi.

Cette audience a pour objectif de favoriser, quand cela est possible, un accord entre les parties.

A défaut d'accord, les parties seront une nouvelle fois convoquées devant le bureau de jugement, afin que l'affaire soit plaidée.

L'avocat n'est pas obligatoire et le salarié peut comparaître en personne.

Il est cependant **fondamental d'être informé de ses droits et d'être assisté car le droit du travail est une matière mouvante et complexe**.

A l'occasion de la contestation du licenciement, pourront également être formulées des **demandes liées à l'exécution passée du contrat de travail**

L'assistance d'un professionnel du droit, paraît aussi, très indiquée.

Avec l'aide de votre Conseil, vous devrez **établir un dossier**, car en droit du travail, comme dans la plupart des autres domaines du droit, **la preuve appartient, en principe, au demandeur**. La décision de l'employeur de rompre le contrat de travail à durée déterminée en licenciant le salarié doit être fondée sur un motif légitime.

Le caractère réel et sérieux du licenciement s'apprécie à la date de la rupture du contrat de travail.

I. Les motifs économiques de licenciement

Dans le cas du licenciement pour motif économique, l'employeur doit être en mesure de démontrer que le licenciement est justifié par une raison d'ordre économique et non imputable à la personne du salarié.

A ce titre, il peut invoquer différentes catégories de raisons économiques : – des difficultés économiques sérieuses,

– l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies,

– l'existence de menaces pesant sur la compétitivité et qui rendent nécessaire sa réorganisation, et ce, en l'absence de difficultés économiques actuelles,

– la cessation d'activité de l'entreprise.

Ensuite, l'employeur doit démontrer que ces causes économiques ont des répercussions concrètes dans l'entreprise entraînant la transformation, la suppression ou la modification du contrat de travail du salarié. Enfin, l'employeur doit démontrer qu'il a été contraint de licencier le salarié malgré tous ses efforts pour reclasser le salarié dans l'entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

II. Les motifs personnels de licenciement

Le licenciement disciplinaire est un licenciement pour motif personnel fondé sur une cause réelle et sérieuse. L'employeur peut licencier un salarié pour des raisons disciplinaires lorsque ce dernier a commis une ou plusieurs fautes suffisamment graves pour justifier telle sanction. A ce titre, la jurisprudence exige un rapport de proportionnalité entre la faute commise et la sanction prononcée.

Toute faute ne légitime pas un licenciement disciplinaire :

– **La faute simple ou légère** ne constitue pas une cause réelle et sérieuse du licenciement. Il s'agit d'une faute pardonnable qui peut éventuellement justifier une sanction disciplinaire de moindre importance.

– **La faute grave** est celle qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Dans ce cas, le préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus. En revanche, l'indemnité de congés payés reste due.

– **La faute lourde** a toutes les caractéristiques de la faute grave, renforcée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (vol, détournement de fonds).

Exemples :

L'insuffisance professionnelle

L'incompétence du salarié peut justifier son licenciement, à condition que l'employeur ait mis tous les moyens à disposition du salarié.

L'employeur doit en effet assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. L'insuffisance professionnelle n'étant pas une faute, elle n'est pas soumise à la procédure disciplinaire de licenciement.

L'insuffisance de résultat

L'inobservation par le salarié des objectifs qui lui ont été fixés, unilatéralement ou dans une clause de son contrat de travail, ne suffit pas seule à justifier son licenciement. En effet, le juge peut contrôler si l'inobservation par le salarié de ses objectifs lui est ou non imputable. Ainsi, si les objectifs fixés par l'employeur ne sont pas raisonnables et compatibles avec le marché (objectifs trop élevés alors que l'activité de l'entreprise est en baisse), le licenciement fondé sur l'insuffisance des résultats sera irrégulier, c'est-à-dire sans cause réelle et sérieuse. L'employeur qui invoque l'insuffisance des résultats doit pouvoir démontrer que l'insuffisance de résultats procède soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute du salarié.

La Méésentente entre l'employeur et son salarié

La méésentente entre un salarié et son employeur, ou tout ou partie du personnel, peut constituer une cause de licenciement à la condition indispensable que cette méésentente repose sur des faits objectifs imputables au salarié.

L'employeur devra donc démontrer la réalité du désaccord, son origine et ses conséquences sur le fonctionnement normal de l'entreprise.

III. Les Motifs non autorisés de licenciement

La vie privée

Il existe cependant quelques exceptions, notamment lorsque le comportement du salarié dans le cadre de sa vie personnelle cause un trouble objectif caractérisé au sein de la société

Les motifs discriminatoires

Dans ce cas, le licenciement est annulé et le salarié peut demander au juge sa réintégration dans l'entreprise. Si l'article L 122-45 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, la Cour de cassation considère que l'employeur conserve son droit de licencier un salarié non pas en raison de l'état de santé du salarié, mais du fait de la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par les absences prolongées du salarié. L'employeur doit donc démontrer la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de ce salarié.

La perte de confiance La jurisprudence exclut également du champ des motifs personnels licites de licenciement la perte de confiance, l'employeur devant démontrer objectivement les raisons de cette perte de confiance.

Aux termes de l'article L 122-14-3 du Code du travail, en cas de litige, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement.

Pour cela il forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Afin d'écarter une appréciation discrétionnaire des motifs de licenciement, la Cour de Cassation exige que la lettre notifiant la rupture énonce des faits objectifs et matériellement vérifiables.

Dans cette logique, le fait d'invoquer à l'appui d'un licenciement, la seule insuffisance de résultats ou une perte de confiance expose désormais l'employeur à une condamnation à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est ainsi qu'il a été jugé que :

"L'insuffisance de résultats ne peut constituer en soi une cause de licenciement.

Il appartient au juge de rechercher si les mauvais résultats d'un salarié procèdent soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salarié" : le licenciement du directeur d'une agence, dont la marge a régressé par rapport à l'année précédente, alors que dans le même temps, la société, toutes agences confondues, a accru sa marge, ne saurait donc être justifié par la seule faiblesse de ses résultats, indépendamment d'un motif inhérent à sa personne (

Cass. soc. 3 avril 2001, n° 1542, Grandemange c/SA Point provence comasud).

Mais si l'insuffisance de résultats reprochée au salarié était due à une conjoncture difficile, le licenciement serait sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 4 avril 2001, n° 1574, SA Item informatique c/ Larrat).

*"La perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs ; **seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter**" : si les anomalies de gestion reprochées à un cadre ne semblent pas suffisamment sérieuses pour justifier un licenciement, cette rupture est donc dépourvue de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 29 mai 2001, n° 2435, SA Dubois couverture c/ Cardon).*

En conséquence, il importe pour l'employeur de mentionner dans la lettre de licenciement les circonstances précises, dont l'insuffisance de résultat ou la perte de confiance, ne sont en réalité qu'une conséquence. Si un doute subsiste il profite au salarié. Les dispositions de l'article L 122-14-3 du Code du travail s'appliquent à tous les licenciements, quelles que soient l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et l'importance du personnel de celle-ci.

Cass. soc. 20 octobre 1976, Société Editions Cotheau c/ Baloche : Bull. civ. V n° 500 ; Un salarié qui s'estime abusivement licencié n'est pas tenu de contester par écrit cette mesure. Le juge prud'homal saisi d'une demande de dommages et intérêts ne saurait débouter l'intéressé au motif qu'il n'a pas directement protesté auprès de son ancien employeur. Il doit se prononcer sur le caractère réel et sérieux du motif du licenciement.

Cass. soc. 15 mai 1991 n° 1931 D, Texier c/ Lys : non publié au Bull. civ.

Le contenu de la lettre de licenciement joue un rôle essentiel sur l'étendue du contrôle par le juge de la cause réelle et sérieuse du licenciement. Cette lettre fixe en effet les limites du litige quant aux faits invoqués par l'employeur. **Le juge ne peut dès lors statuer sur la légitimité du licenciement en prenant en compte des faits autres que ceux énoncés dans la lettre de rupture ou en substituant son appréciation des faits à celle de l'employeur** (Cass. soc. 22 juin 1978, Société Vêtements Conchon Quinette Covett c/ Moreno : Bull. civ. V n° 508 ; Cass. soc. 10 novembre 1976, Société Hon c/ Delle Abelly : Bull. civ. V n° 576). Il est en revanche tenu d'étudier l'ensemble des motifs invoqués par l'employeur.

Le choix du terrain disciplinaire par l'employeur

Le licenciement pour motif personnel relève soit du pouvoir disciplinaire, soit du pouvoir de direction de l'employeur.

Mais s'il procède à un licenciement pour faute, il se place nécessairement sur le terrain disciplinaire et il se heurte au pouvoir de qualification du juge, qui ne peut admettre la légitimité du licenciement qu'après avoir constaté l'existence d'une faute commise par le salarié.

L'employeur doit donc être particulièrement vigilant quant au choix du terrain du licenciement, étant précisé que le caractère disciplinaire peut résulter de la lettre de licenciement mais aussi des circonstances de la rupture. Le licenciement prononcé pour des faits identiques à ceux qui ont été sanctionnés par un avertissement présente nécessairement un caractère disciplinaire.

N'ayant caractérisé aucune faute à la charge du salarié, les juges du fond ne sauraient dès lors considérer que le licenciement du salarié pour incompatibilité d'humeur avec ses collègues est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 9 mai 2000 n° 2091 D, Constanti c/ SARL Got : RJS 6/00 n° 639, non publié au Bull. civ.

Le licenciement précédé d'une proposition de mutation consistant en une rétrogradation avec diminution de salaire et d'une mise à pied conservatoire présente nécessairement un caractère disciplinaire.

La cour d'appel n'ayant caractérisé aucune faute à la charge du salarié ne peut dès lors le débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 28 novembre 2000 n° 4842 FS-PB, Maurer c/ Sté Dalla Vera : RJS 2/01 n° 174, Bull. civ. V n° 392.

La cour d'appel ne pouvait pas dire que le salarié avait commis une faute grave en s'absentant de son agence dès lors que l'employeur, qui ne contestait pas le caractère professionnel du voyage aux Etats-Unis, ne démontrait pas que le salarié avait eu connaissance, avant son départ, de l'interdiction faite par son supérieur hiérarchique de maintenir ce voyage et que l'absence de l'intéressé à une réunion importante était la conséquence de son déplacement à l'étranger, ce dont il résultait que l'employeur ne rapportait pas la preuve du comportement fautif du salarié.

Cass. soc. 6 mars 2002 n° 897 F-D, Doire c/ SNC Lyonnaise communications.

IV. La Procédure

Le Conseil des Prud'hommes est compétent pour statuer sur le caractère réel et sérieux ou sur la validité du licenciement.

Le délai pour saisir le conseil de prud'hommes et contester son licenciement est de 5 ans.

En droit du travail, la compétence territoriale s'établit selon le lieu de travail ou le domicile du salarié (ou d'autres particularités proposées au salarié). Celui-ci trouve son principe à l'article R.1412-1 du code du travail, indiquant que le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est « soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement ou est effectué le travail soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de tout établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié ».

Il existe ainsi dans certains cas une option donnée au salarié de choisir entre :

- L'établissement où est effectué le travail

La notion d'établissement recouvre toute usine, tout atelier, chantier, bureau ou magasin dans lequel sont réunis des ouvriers ou des employés travaillant sous la direction du chef d'entreprise ou de ses représentants.

et

- Le domicile du salarié

Cette notion concerne certains salariés comme les travailleurs à domicile, les VRP, les artistes. En général, il s'agit de salariés travaillant en dehors du siège de leur entreprise ou de ses établissements. Cette notion de domicile est le lieu du principal établissement de la personne (article 102 du code civil) lors de la saisine du conseil.

Une clause du contrat de travail qui envisage un autre conseil est réputée non écrite (article R.1412-4 du code du travail).

Le code du travail donne deux autres possibilités au salarié (article R.1412-1 du code du travail).

En effet, il indique que : « **le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi** ».

Le lieu où l'employeur est établi est le siège social de l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes du lieu où le contrat de travail a été conclu même si ce dernier ou l'employeur n'est pas domicilié dans le ressort de ce conseil.

L'avocat est-il obligatoire ?

Non.

La procédure devant le conseil de prud'hommes est accessible au justiciable sans mandataire imposé.

C'est-à-dire qu'il peut être saisi par une demande soit adressée par lettre recommandée avec AR au secrétariat du greffe des prud'hommes, soit déposée à ce même secrétariat, ou plus simplement en remplissant le formulaire remis par le greffe.

Les parties sont ensuite convoquées à une audience de conciliation, qui est un préalable

obligatoire, imposé par la loi.

Cette audience a pour objectif de favoriser, quand cela est possible, un accord entre les parties.

A défaut d'accord, les parties seront une nouvelle fois convoquées devant le bureau de jugement, afin que l'affaire soit plaidée.

Ainsi, l'avocat n'est pas obligatoire et le salarié peut comparaître en personne.

Toutefois l'avocat en droit du travail d'une précieuse aide dans le débat juridique portant sur la cause et la justification du licenciement.

L'assistance d'un professionnel du droit, paraît donc très indiquée pour contester un licenciement même si elle n'a rien d'obligatoire.

L'avocat permet ainsi de rétablir "l'égalité des armes" lorsque, bien souvent, l'employeur sera assisté par son avocat devant le conseil de prud'hommes.

Votre avocat vous aidera à constituer un dossier solide , car en droit du travail, comme dans la plupart des autres domaines du droit, la preuve appartient, en principe, au demandeur.

Ce dossier et les pièces afférentes au litige sera remis au Conseil des Prud'hommes, le jour de l'audience de plaidoirie.

Le jugement est rendu par le Conseil des Prud'hommes après un délibéré de durée variable, en principe, de quelques semaines.

Ce jugement est **susceptible d'appel** devant la Cour d'Appel, à moins que le montant du litige soumis au Conseil des Prud'hommes ait été inférieur à la somme de 4 000 euros, auquel cas, le jugement est rendu en premier et dernier ressort.

Saisir le conseil de prud'hommes de Bordeaux pour les litiges ressortant de son ressort

Des formulaires types sont disponibles au **greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux** accessible par l'entrée de la cour d'appel de bordeaux à l'adresse suivante :

**Place de la République
33000 BORDEAUX**

Horaires d'ouverture

Du Lundi au Vendredi : de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 17h00

Téléphone :05 47 33 95 95

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

email : - contact@avocat-jalain.fr-

Maître JALAIN - Bordeaux

Avocat en droit du travail

Barreau de Bordeaux -