Convocation devant le Conseil de Prud’hommes : Que doit faire l’employeur ?

Conseils pratiques publié le **15/12/2023**, vu **2214 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

La société vient de recevoir une convocation devant le Conseil de prud’hommes. Un salarié l’assigne en justice. Quels réflexes l’employeur doit-il avoir immédiatement ?

La société vient de recevoir une convocation devant le Conseil de prud’hommes. Un salarié l’assigne en justice.

Quels réflexes l’employeur doit-il avoir immédiatement ?

1/ Préparer l’audience devant le Conseil de prud’hommes

Il faut bien noter la date et la section du Conseil de prud’hommes devant laquelle l’affaire sera appelée. Si la société ne s’y présente pas pour se défendre, elle pourra être jugée par défaut, sur les seuls éléments présentés par le salarié demandeur.

L’employeur doit ensuite prendre contact très rapidement avec la partie adverse pour avoir connaissance des documents que celle-ci entend présenter au conseil de prud’hommes.

En effet l’employeur ne va recevoir, dans un premier temps, que la requête introductive d’instance déposée par le salarié. Ne seront pas adressées à l’employeur les pièces justifiant les demandes du salarié. Or l’étude de celles-ci sera le préalable indispensable à la préparation de toute défense.

Il faut également prendre connaissance attentivement de la requête car celle-ci peut comporter des demandes provisionnelles qui seront alors jugées dès la première audience à laquelle les parties sont convoquées. Si des demandes provisionnelles sont formulées, il est très important que la société prépare une argumentation en défense dès cette première audience. Il faudra qu’elle constitue un dossier avec des arguments écrits et des pièces.

Notez que si la société est convoquée directement en bureau de jugement, alors ici aussi il faudra préparer l’argumentation en défense en vue de cette audience, même si la date est très proche, car les conseillers prud’homaux pourront juger le dossier dès cet instant.

Il est vivement recommandé de contacter rapidement l’avocat de la société pour lui faire part du litige et lui demander d’intervenir pour préparer cette défense, surtout en présence de demandes provisionnelles, ou en cas de convocation directe en bureau de jugement.

2/ L’audience de conciliation et d’orientation

Sauf si la société est convoquée directement en bureau de jugement, elle est habituellement convoquée à une audience dite « de conciliation et d’orientation ». Cette première audience et à

huis clos. Elle permet à chacune des parties d'exposer sa version du litige. L'objectif de cette audience est d'envisager une issue amiable. En cas d'accord intervenu entre les parties, un protocole peut être rédigé et un PV de conciliation peut être signé.

Si la société entend faire une proposition amiable au salarié demandeur, nous lui conseillons de mandater son avocat pour mener cette négociation afin d'assurer la confidentialité des échanges avec la partie adverse en amont de l'audience.

Là encore il ne faut pas tarder avant d'envisager cette issue amiable pour éviter que la procédure ne soit trop avancée ce qui pourrait cristalliser le litige. Notez cependant qu'un accord amiable pourrait être trouvé à tout moment de la procédure.

Un avocat peut aider la société à analyser les demandes du salarié, estimer le risque prud'homal et guider l'employeur dans la stratégie à adopter.

3/ La suite du procès et l'audience de jugement

Si aucun accord n'est intervenu entre les parties, le salarié et l'employeur disposeront chacun d'un délai pour préparer leur défense écrite et se communiquer mutuellement leurs éléments probants.

Attention, même si la procédure est orale, il est préférable que la société prépare une argumentation écrite appelée « conclusions », qui servira de support aux Conseillers prud'homaux pour prendre leur décision après l'audience de plaidoiries, dans le cadre de leur délibéré.

Toute argumentation écrite et toutes pièces qui seront communiquées à la juridiction en vue de se défendre devront au préalable être adressés à la partie adverse. Il s'agit du principe fondamental du contradictoire. Ce principe de procédure s'applique à tous les procès. Si la société ne le respecte pas, elle s'expose au rejet de son argumentation et des pièces qu'elle voudrait quand même soumettre au Conseil de prud'hommes.

***

Cet article est non exhaustif. En cas de convocation devant le Conseil de prud'hommes, le Cabinet FOUQUE-AUGIER se tient à votre disposition pour envisager les mesures nécessaires et préparer la défense de la société.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés