



La conciliation devant le Conseil de prud'hommes : ce qu'il faut savoir

publié le 23/07/2014, vu 6673 fois, Auteur : [Me Elodie Zieba, Toulouse](#)

Il est trop souvent difficile pour un salarié ou un employeur d'être confronté à une procédure en droit du travail, et ce par méconnaissance des règles qui régissent le Conseil de prud'hommes. Maître Elodie Zieba tente de répondre à toutes les questions que peuvent se poser les justiciables confrontés à cette situation. Cette publication est l'occasion de s'intéresser de plus près à l'étape de la conciliation : - Comment l'audience se déroule-t-elle ? - Comment faire pour concilier ? - Est-ce que des condamnations peuvent être prononcées ?

• Comment se déroule l'audience de conciliation ?

Il s'agit d'une audience privée, qui se déroule dans le huis clos d'un bureau du Conseil. 2 conseillers prud'hommes, (un représentant des salariés et un représentant des employeurs comme le veut le principe de la parité) reçoivent les parties et leurs conseils. Chaque partie doit se présenter à l'audience, et les parties absentes et représentées doivent fournir une excuse solide.

Il n'y a pas à proprement parler de plaidoirie, mais le Code du travail précise que les conseillers entendent les explications des parties, et s'efforcent de les concilier. Ces explications sont en règle générale relativement brèves.

La conciliation n'est cependant pas obligatoire, et si les parties ne concilient pas (ce qui est malheureusement fort fréquent), les conseillers prud'hommes se contentent d'établir un calendrier de procédure qui précise :

- Les dates de communications des écritures de chaque partie (conclusions),
- La date de l'audience de plaidoirie.

• Comment faire si je souhaite transiger ?

Il est possible de transiger à toutes les étapes de la procédure prud'homale. Cependant, si vous souhaitez le faire durant l'étape de conciliation, il faut savoir que l'article 21 de la loi du 14 juin 2013 a mis en place un barème obligatoire pour la conciliation, repris à l'article D1235-21 du Code du travail.

Ainsi, en cas de conciliation, il est désormais obligatoire pour l'employeur de verser une indemnité forfaitaire calculée selon l'ancienneté du salarié :

- 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans,
- 4 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 2 ans et 8 ans,
- 8 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 et 15 ans,
- 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 et 25 ans.

ans,
- 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à 25 ans.

A titre de comparaison, si le salarié justifie d'une ancienneté supérieure à 2 ans, et que son licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse, il se verra allouer une indemnité s'élevant au minimum à 6 mois de salaire.

En cas de conciliation, qui peut être totale ou partielle, le bureau de conciliation dressera un procès-verbal.

- **Le Conseil de prud'hommes peut-il procéder à des condamnations ?**

L'audience de conciliation ne doit pas être abordée à la légère, car il est en effet possible pour le bureau de conciliation de prononcer des condamnations.

Sur ce point, l'article R1454-14 du Code du travail précise que le bureau de conciliation peut ordonner:

- La délivrance, au besoin sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer au salarié,
- Toute mesure d'instruction, même d'office,
- Toute mesure nécessaire à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Ce même article précise que le bureau de conciliation peut accorder des provisions au salarié s'il est admis que la demande de celui-ci n'est pas sérieusement contestable.

Ces provisions constituent une « avance » sur la condamnation future de l'employeur, et dès lors leur montant ne peut pas être supérieur à 3 mois de salaire.

Le salarié est susceptible d'obtenir des provisions sur les demandes relatives au versement :

- Des salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions,
- Des indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement,
- De l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- De l'indemnité de fin de contrat et de l'indemnité de fin de mission.

Dès lors, l'audience de conciliation, même si elle est souvent traitée comme une formalité du contentieux prud'homal, peut s'avérer déterminante pour la suite du litige.

Il est dès lors conseillé de faire appel à un avocat avant cette audience, surtout en cas de demandes provisionnelles, et ce afin d'éviter toute mauvaise surprise

A votre disposition pour toute question,

Elodie ZIEBA, Avocat au Barreau de Toulouse

www.zieba-avocat.fr

- Sources :

- Article L1235-1 et D1235-21 du Code du travail
- Article R1454-7 et s du Code du travail
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013