Image not found or type unknown

Faire appel ou pas d'un jugement du Conseil de Prud'hommes ?

Fiche pratique publié le **06/12/2014**, vu **25310 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Vous venez de recevoir le jugement du Conseil de Prud'hommes… Vous êtes salarié et vous avez été débouté d'une partie ou de l'ensemble de vos demandes. Vous êtes employeur, vous avez été condamné à payer à un de vos salariés une indemnisation, des heures supplémentaires… Que vous soyez employeur ou salarié vous trouvez la décision injuste et vous vous interrogez: dois-je interjeter appel ? Est-ce que cela en vaut vraiment la peine ?

Vous venez de recevoir le jugement du Conseil de Prud'hommes... Vous êtes salarié et vous avez été débouté d'une partie ou de l'ensemble de vos demandes. Vous êtes employeur, vous avez été condamné à payer à un de vos salariés une indemnisation, des heures supplémentaires...

Que vous soyez employeur ou salarié vous trouvez la décision injuste et vous vous interrogez: dois-je interjeter appel ? Est-ce que cela en vaut vraiment la peine ?

Si vous avez un avocat, il faut évidemment discuter avec lui de l'éventualité de l'appel et des risques de ce dernier. L'avocat bénéficie d'une expérience et analysera avec soins les motifs de cette décision, il pourra vous conseiller au mieux.

Avant de prendre la décision d'interjeter appel ou pas, il faut impérativement analyser la motivation du jugement, ce sont les raisons pour lesquelles le Conseil de Prud'hommes a décidé de donner raison à l'autre partie.

Cette motivation doit être clairement énoncée, elle est fondée sur des motifs juridiques.

Par exemple, si vous êtes employeur et que vous avez licencié votre salarié(e) pour faute grave, la charge de la preuve de cette faute grave reposait sur vous. Le Conseil de Prud'hommes analysera dans sa motivation avec soins les preuves que vous avez apportées au soutien de ce licenciement. Il déterminera dans le cadre de son appréciation souveraine, une fois que cette analyse sera faite si les faits que vous reprochez et que vous prouvez ou pas sont suffisamment graves pour justifier d'un licenciement disciplinaire privant le salarié de son préavis et de son indemnité de licenciement.

Si vous êtes salarié et que vous réclamez des heures supplémentaires et que vous vous dites victime de harcèlement moral, le Conseil de Prud'hommes analysera les pièces que vous avez produites pour justifier de vos demandes au titre des heures supplémentaires (planning, fiches de pointage, mails tardifs, attestation...), la preuve étant partagée il analysera les pièces de l'employeur qui viseront à démontrer que vous n'avez pas effectué d'heures supplémentaires. Pour le harcèlement moral, le Conseil de Prud'hommes s'intéressera aux agissements répétés que vous reprochez à votre employeur, au faisceau d'indices d'un harcèlement moral, il déterminera ce qui est du pouvoir de direction de ce qui n'est pas du pouvoir de direction...

Vous l'aurez compris, une décision doit être bien motivée et l'appréciation de certaines demandes peut-être très subjective, la constitution d'un harcèlement moral, les agissements répétés peuvent être analysés par un Conseil de Prud'hommes comme du harcèlement et par un autre comme l'usage du pouvoir de direction, la souffrance au travail est très difficile à appréhender et à prouver pour le salarié !

Aussi, un seul conseil si vous ne comprenez pas les raisons expliquées par le Conseil de Prud'hommes dans sa motivation, interjeter appel ! Si vous n'êtes pas d'accord avec la motivation car vous la considérez subjective, faites appel aussi !

Toutefois, ne vous dispensez pas de l'analyse d'un avocat avant de vous déterminer.

Le blog: http://www.michelebaueravocatbordeaux.fr

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés