

# 5 CONSEILS D'AVOCAT EN DROIT DU TRAVAIL POUR GAGNER AUX PRUD'HOMMES

Conseils pratiques publié le 30/08/2020, vu 2619 fois, Auteur : [PROCESCIAL AVOCAT](#)

**Quelques conseils pratiques aux salariés pour bien gérer un procès en droit du travail devant le Conseil de prud'hommes. Conseils utiles en ces temps particuliers de chômage de masse.**

## 1 – DEMANDER EN JUSTICE, LA PRODUCTION FORCEE DE CERTAINS DOCUMENTS

En justice, ce n'est pas toujours celui qui a raison qui gagne son procès. La preuve joue un rôle capital dans un procès.

En matière prud'homale, la preuve peut être difficile à rapporter après la rupture du contrat de travail notamment lorsque le salarié n'a plus accès à certains documents.

Il est possible de demander en justice, qu'il soit ordonné à l'employeur, de produire certains documents, au besoin sous astreinte. Il ne faut pas hésiter à le faire si ces pièces sont décisives pour le procès prud'homal.

Avant d'engager un procès, le salarié peut parfois avoir intérêt à surprendre l'employeur pour faire constater matériellement certains faits qu'il lui reprochera ultérieurement devant le conseil de prud'hommes.

Dans ce cas, le salarié peut solliciter en justice et de manière non contradictoire, l'autorisation de recueillir ces éléments de preuve qui serviront dans le futur procès. Il devra toutefois faire attention à ne pas commettre d'erreur dans la procédure.

## 2 - FAIRE ECARTER TECHNIQUEMENT LES FAITS REPROCHES

Faire écarter techniquement les faits reprochés par l'employeur, ce n'est pas nier leur existence ou mentir aux juges. Au contraire, il ne faut surtout pas prendre les juges pour ce qu'ils ne sont pas.

Faire écarter techniquement les faits reprochés par l'employeur c'est évoquer des arguments de pur droit qui rendent impossible leur invocation par l'employeur, au soutien du licenciement ou de toute autre sanction disciplinaire.

De nombreux moyens de droit utilisés par les avocats en droit du travail sont très efficaces pour faire écarter des faits mêmes avérés, dans un procès prud'homal.

## **Contester les preuves illégalement obtenues par l'employeur**

Par exemple, si l'employeur a recueilli illégalement la preuve des faits reprochés au salarié, ce dernier peut les faire écarter et contester efficacement son licenciement.

Les preuves apportées par l'employeur au soutien d'un licenciement peuvent être écartées par exemple si elles proviennent d'une vidéosurveillance illégale.

Le caractère illicite de la géolocalisation du salarié peut également être invoqué pour faire écarter des faits qui lui sont reprochés.

Il en est de même des fouilles effectuées par l'employeur dans les affaires ou les communications privées du salarié.

## **Vérifier l'existence et la régularité du règlement intérieur**

A compter du 1er janvier 2020, le règlement intérieur est en principe obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Si l'employeur n'a pas adopté de règlement intérieur alors qu'il en avait l'obligation, les sanctions disciplinaires autres que le licenciement deviennent sans fondement, même si les faits reprochés au salarié sont exacts.

De même, si le règlement intérieur n'a pas respecté scrupuleusement la procédure prévue par la loi pour son adoption, le salarié peut contester la sanction disciplinaire qui le vise même si les faits qui lui sont reprochés sont établis.

## **Vérifier la prescription extinctive des faits fautifs**

Le salarié peut faire écarter une sanction disciplinaire en invoquant la prescription extinctive.

En droit du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (Article L1332-4 du Code du travail).

Si les faits ont été commis plus de 2 mois avant les poursuites disciplinaires, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement des poursuites.

## **Vérifier l'existence d'une précédente sanction pour les mêmes faits**

En droit du travail, la première sanction épuise le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Afin de faire écarter des faits invoqués au soutien de son licenciement, le salarié peut chercher à démontrer que l'employeur les a déjà sanctionnés.

Constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Une simple demande d'explication écrite adressée au salarié à la suite des faits fautifs peut, dans certains cas, être considérée comme une sanction disciplinaire rendant impossible toute autre sanction pour les mêmes faits (Chambre sociale, 30 janvier 2013 n° 11-23.891 Publié au Bulletin).

### **3 - FAIRE ECARTER LES BAREMES D'INDEMNISATION DU LICENCIEMENT**

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont consacré l'idée selon laquelle, si le licenciement d'un salarié est sans fondement, il faudrait limiter la sanction infligée à l'employeur et la rendre prévisible, afin de ne pas décourager l'embauche.

Cette idée est aussi critiquable que celle qui consisterait à limiter l'indemnisation des victimes d'accidents de la route au prétexte de soutenir l'industrie automobile.

Certains conseils de prud'hommes refusent d'ailleurs d'appliquer les barèmes limitant l'indemnisation du salarié victime de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En matière de licenciement, pour faire écarter les barèmes Macron devant le conseil de prud'hommes, le salarié peut essayer de démontrer que son licenciement est nul.

Les causes de nullités d'un licenciement sont innombrables (harcèlement moral ou sexuel, discrimination, violation du statut protecteur, violation d'un droit fondamental comme le droit d'ester en justice, la liberté d'expression etc.).

## **4 – PREFERER LA RESILIATION JUDICIAIRE A LA PRISE D'ACTE**

La prise d'acte est une notion jurisprudentielle qui permet au salarié de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur à qui il reproche des manquements suffisamment graves empêchant la poursuite du contrat de travail.

Dans tous les cas de figure, la prise d'acte met immédiatement fin au contrat de travail. Elle a donc des effets radicaux qui peuvent se retourner contre le salarié.

Si la prise d'acte est invoquée à juste titre, elle produit les effets d'un licenciement.

Au contraire, si les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas établis ou ne sont pas jugés suffisamment graves, la prise d'acte produit les effets d'une démission. Les salaires ne sont plus dus par l'employeur et le salarié ne peut en principe bénéficier des allocations chômage. Le salarié ne peut revenir en arrière et se rétracter de sa prise d'acte.

C'est en cela que la prise d'acte est un cadeau empoisonné faite au salarié.

Plutôt que de prendre acte de la rupture du contrat de travail, le salarié peut solliciter en justice la résiliation judiciaire de son contrat de travail, en invoquant les mêmes manquements.

En effet, tout comme la prise d'acte, la résiliation judiciaire du contrat de travail peut être invoqué par le salarié si l'employeur a commis des manquements suffisamment graves justifiant la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs.

A la différence de la prise d'acte, si les faits invoqués au soutien de la demande de résiliation judiciaire sont jugés suffisamment graves, la rupture du contrat de travail produira les effets d'un licenciement à compter du jugement (sauf si la relation de travail a effectivement cessé antérieurement). Cela veut dire que les salaires doivent être payés au salarié jusqu'au jugement.

Si au contraire les faits reprochés à l'employeur ne sont pas jugés suffisamment graves, le salarié conserve son emploi et ses salaires. S'il avait pris acte de la rupture, il aurait tout perdu.

En prenant acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié prend probablement un risque judiciaire inutile.

## **5 - EXAMINER ATTENTIVEMENT LES PIÈCES ADVERSES**

Dans un procès en général, les pièces de l'adversaire doivent être examinées méticuleusement pour plusieurs raisons.

Il faut examiner les pièces de l'employeur pour pouvoir les contredire efficacement soit avec des arguments cohérents, soit avec la production de pièces qui démontrent le contraire de ce que soutient l'employeur ou un témoin en faveur de l'employeur.

Il faut également scruter les pièces adverses afin d'y déceler d'éventuelles incohérences. En effet, il peut arriver dans un procès, qu'une pièce produite par une partie comporte des incohérences avec d'autres pièces produites par la même partie. Quand c'est le cas, il faut le souligner devant le juge.

Enfin, parfois les pièces produites par l'employeur peuvent comporter des éléments qui consolident la version du salarié.

**PROCESCIAL AVOCAT**, [Avocat en droit du travail](#) ; [Avocat en procédure d'appel](#) ; [Avocat en contentieux de la création de site internet](#) et [créateur de sites web pour avocats](#) ; [Avocat défenseur des victimes d'arnaque à la création de sites internet](#)

37 rue des ponts de comines

59000 Lille

Tél : 07 49 07 36 34

Mail : [contact@procescial-avocat.fr](mailto:contact@procescial-avocat.fr)

Article original publié sur le [site internet de PROCESCIAL AVOCAT](#)