

PRUD'HOMMES, SAVOIR SE DÉFENDRE



Par **OLIVIER MEYER**
Avocat spécialiste
en droit social
Cabinet D,
M & D-LAWROPE
www.dmd-
avocats.com

Le conseil des prud'hommes est une juridiction spécialisée dans les conflits individuels du travail. Le contrat de travail est synallagmatique, c'est-à-dire qu'il comporte des droits et des obligations réciproques pour chacune des parties.

● SELON QUELS PRINCIPES FONCTIONNE LA JURIDICTION PRUD'HOMALE ?

Certaines caractéristiques sont communes à d'autres juridictions (l'oralité des débats, le contradictoire), d'autres sont spécifiques (composition paritaire, préliminaire de conciliation).

● QU'EST-CE QUE L'AUDIENCE DE CONCILIATION ?

La procédure débute par une audience non publique. Si les deux juges (un du collège employeurs, un du collège salariés) parviennent à concilier les parties, la procédure prend fin (procès-verbal de conciliation). Sinon, on fixe le calendrier de procédure (date des plaidoiries, dates de communication des pièces en demande, en défense).

● SELON QUELLE LOGIQUE LA DÉCISION EST-ELLE PRISE ?

Le jugement repose sur un raisonnement logique: le syllogisme juridique. Il se compose d'une majeure, d'une mineure et d'une déduction, sur le modèle: tout homme est mortel (la majeure), Socrate est un homme (la mineure), donc Socrate est mortel (la déduction). Dans un procès, la

règle de droit est la majeure, les faits sont la mineure, et la déduction est la solution du litige. Le travail consistera, pour le demandeur à:

- > Identifier la règle de droit applicable.
- > Apporter la preuve des faits qu'il invoque.

Et pour le défendeur:

- > Contester que la règle de droit est applicable ou en identifier une autre; on peut parfois trouver un principe et son contraire...
- > Contester la réalité des faits ou leur importance; par exemple, le conseil de prud'hommes doit souvent juger si un licenciement repose sur une «cause réelle et sérieuse», ce qui définit bien la dualité de l'approche.

● COMMENT IDENTIFIER LA RÈGLE DE DROIT APPLICABLE ?

Les sources de droit sont, par ordre d'importance: les traités internationaux ratifiés, la constitution, la loi, la convention collective, le règlement intérieur, le contrat de travail. Chaque source doit respecter celle qui lui est supérieure.

● COMMENT APPORTER LA PREUVE DES FAITS ?

À quoi bon avoir raison si on n'est pas en mesure de le prouver? Les écrits sont un excellent mode de preuve, mais on est souvent obligé de prouver quelque chose qui n'a aucune trace écrite: injure, insubordination... On aura recours en pareille circonstance à des témoignages (attestations desti-

nées à être produite en justice, formulaire téléchargeable sur <http://www.vos-droits.justice.gouv.fr>

● COMMENT SE DÉROULE L'AUDIENCE DE PLAIDOIRIES ?

Ce n'est pas obligatoire (la procédure est orale), mais il est recommandé de remettre au conseil de prud'hommes un document écrit récapitulatif l'argumentation, et un dossier de plaidoirie avec les pièces communiquées, numérotées et inventoriées. Après les débats et les questions posées par les conseillers prud'homaux, l'affaire est mise en délibéré. Les conseillers poursuivent alors seuls l'examen du dossier, prennent connaissance des pièces, et votent pour rendre leur décision. Comme il s'agit d'une juridiction composée d'un nombre pair de magistrats (deux du collège employeurs et deux du collège salariés), il peut y avoir égalité de voix; le conseil de prud'hommes se déclare alors en partage de voix. L'affaire est renvoyée à une audience ultérieure pour être plaidée à nouveau devant la même formation présidée par un magistrat professionnel (le juge départiteur).

À NOTER

On aura toujours avantage à développer une argumentation structurée, qui facilitera la compréhension du litige et la rédaction du jugement. Il est recommandé de faire référence, dans les conclusions, aux numéros des pièces qui viennent à l'appui de l'argumentation.