

Employé(e)s de maison: un statut particulier.

Les employés de maison (assistante de vie, femmes de ménage, auxiliaire de vie...) qui sont engagés par des particuliers sont régis par un statut spécifique.

La convention collective applicable est celle des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Ce statut particulier exige de la part de l'employeur particulier de la prudence et un soutien (consultez un avocat qui vous conseillera sur l'engagement ou le licenciement d'un employé de maison). De la part du salarié, ce statut étant dérogatoire, dans l'hypothèse d'un licenciement, il ne faut pas hésiter nous consulter pour déterminer si la rupture est régulière.

1- Conseils pour l'employeur d'un(e) employé(e) de maison :

Lorsque vous employez du personnel de maison, il faut être prudent et respecter certaines règles:

– vous devez dans les huit jours suivant l'engagement:

- * vous déclarez auprès de l'URSSAF
- * le recours au chèque emploi service universel ou carnet pajemploi est possible pour certains contrats de peu d'heures de travail
- * pensez à la visite médicale d'embauche
- * vous pouvez insérer une période d'essai d'un mois renouvelable une fois
- * un contrat de travail devra être établi sauf dans certains recours au chèque emploi services
- * vous devez informer le salarié de la convention collective applicable
- * si vous engagez une personne étrangère, elle doit être munie d'un titre de séjour et de travail
- * faire immatriculer votre salarié auprès de la caisse d'assurance maladie

2- Conseils pour le salarié, employé de maison:

* les heures supplémentaires sont majorées à partir de la 41ème heure

* en cas de démission, votre préavis est d'une semaine pour moins de 6 mois d'ancienneté, 2 semaines pour 6 mois ou plus d'ancienneté, 1 mois pour 2 ans ou plus d'ancienneté

* dans l'hypothèse d'un licenciement, le préavis est d'une semaine pour moins de 6 mois d'ancienneté, 1 mois pour 6 mois ou plus d'ancienneté, 2 mois pour deux ans ou plus d'ancienneté

* attention, contrairement au droit commun, le licenciement n'est pas soumis à l'obligation d'être assisté par un conseiller salarié lors de l'entretien préalable (Cass.soc. 4 juin 1998, n° 95-44.693)

Il existe encore d'autres dispositions dérogatoires au droit commun. Aussi, je le répète que vous soyez employeur d'employé(s) de maison ou salarié, employé de maison, il est indispensable de vous renseigner auprès d'un avocat avant d'engager un salarié, conclure un contrat de travail, rompre le contrat...

En complément à cet article, je vous invite à lire [Foire aux questions pour les employeurs d'employé\(e\)s de maison.](#)

Pour prendre rendez-vous et/ou solliciter un devis allez sur l'onglet [Droit du travail- Prud'hommes.](#)

Faut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail ?

La prise d'acte est un mode de rupture qui a été admis par la jurisprudence.

Il n'est pas inscrit dans la loi.

C'est une sorte de démission forcée du salarié qui expliquera dans une lettre qu'il souhaite mettre fin à son contrat de travail car il reproche un certain nombre de fautes à son employeur.

Une prise d'acte permet de "sortir" du contrat de travail sans abandonner ses droits.

Le salarié démissionnera de manière forcée et pourra demander au Conseil de Prud'hommes de qualifier sa prise d'acte en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, il pourra solliciter des dommages et intérêts pour ce licenciement injustifié ainsi que son indemnité de licenciement.

Faut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail ?

Il est difficile de répondre à cette question car chaque cas sera différent mais il est possible de conseiller aux salariés de faire le point:

- qu'est-ce que je reproche à mon employeur ?
- est-ce que j'ai des preuves des reproches que je formule à son encontre ?
- est-ce que je lui reproche des manquements graves ?

En effet, il convient de rappeler que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail peut être qualifiée en licenciement "abusif" lorsque les faits reprochés à l'employeur sont suffisamment graves (Cass. soc. 19-1-2005 n° 03-45.018) et ces derniers doivent être prouvés.

Si tel n'est pas le cas, la prise d'acte produit les effets d'une démission. (Cass. soc. 25-6-2003 n° 01-42.335)

En conclusion, ce mode de rupture est risqué car la requalification en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse est laissée au pouvoir souverain des juges du fond.

Petite précision importante: il est possible d'ajouter des griefs à ceux inscrits dans la lettre de prise d'acte puisque cette dernière ne lie pas les débats et ne fixe pas les limites du litige contrairement à la lettre de licenciement. (Cass. soc. 29-6-2005 n° 03-42.804)

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50

Licenciement: 10 questions-10 réponses.

10 questions/10 réponses sur le licenciement pour motif personnel.

Est-ce que mon employeur peut me licencier oralement ?

Non, ce n'est pas possible. Votre employeur doit respecter une procédure pour vous licencier. Si c'est un licenciement pour motif personnel par exemple, il devra vous convoquer à un entretien préalable à ce licenciement où il vous énoncera les griefs qu'il vous reproche. Cet entretien a pour but de recueillir vos explications et peut permettre à votre employeur de changer d'avis.

Après cet entretien, votre employeur vous adressera une lettre de licenciement qui devra être motivée.

Est-ce que je suis obligé de me rendre à l'entretien préalable, mon employeur me demande de me déplacer au siège social de l'entreprise à Paris alors que j'habite Niort ?

Vous n'êtes pas obligé de vous déplacer à l'entretien préalable. Cependant votre employeur doit mettre à votre disposition les moyens pour vous expliquer. Aussi, dans votre cas, il devra vous payer les billets de train ou le transport pour vous rendre à l'entretien préalable.

Mon employeur a-t-il un délai pour me licencier après l'entretien préalable ?

Si votre employeur compte vous licencier pour faute grave ou lourde, il doit respecter un délai qui est d'un mois à compter de la tenue de l'entretien préalable. Sinon, il est évident que dans l'hypothèse d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, votre employeur devra respecter un délai raisonnable... s'il se passe plusieurs mois, on peut douter du sérieux de la cause de licenciement.

Qu'est-ce qu'une faute grave et quelle est la différence avec la cause réelle et sérieuse ?

La faute grave est une faute d'une telle gravité qu'elle ne permet pas à l'employeur de laisser le salarié à son poste pendant la durée du préavis.

La faute grave peut être une insubordination caractérisée, des injures à l'encontre de son employeur... un salarié qui est

chauffeur routier et qui conduit en état d'ébriété peut être licencié pour faute grave par exemple.

La cause réelle et sérieuse est le degré en dessous de la faute grave. Le licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse est un licenciement qui repose sur des griefs qui existent et qui sont suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail.

L'insuffisance professionnelle est une cause réelle et sérieuse de licenciement par exemple.

Evidemment, la cause réelle et sérieuse sera appréciée différemment si le salarié bénéficie d'une ancienneté importante ou s'il n'est présent que depuis quelques mois.

Les Conseils de Prud'Hommes douteront du sérieux et de la réalité d'une insuffisance professionnelle d'un salarié travaillant au même poste depuis 20 ans et n'ayant jamais fait l'objet d'aucune mise en garde ou avertissement.

Il doit être conseillé aux employeurs de venir consulter un avocat avant de mettre en place un licenciement, pour ne pas risquer d'être condamné à d'importantes indemnités car le motif n'existait pas et (ou) n'était pas suffisamment sérieux...

Mon employeur m'a mis à pied un mois avant mon licenciement pour des retards répétés, aujourd'hui, il me licencie pour ces mêmes retards répétés, a-t-il le droit ?

En droit du travail comme en droit pénal, une règle s'applique non bis in idem : on ne peut pas sanctionner deux fois le même faute.

Dans votre cas, si après votre mise à pied, vous n'êtes pas arrivé en retard, votre employeur ne pouvait pas vous licencier et donc vous sanctionner pour les mêmes faits puisque vous avez déjà été sanctionné de vos retards par la mise à pied.

En revanche, si après votre mise à pied, vous avez continué à arriver en retards, il est possible pour votre employeur de vous sanctionner pour ces faits qui ont perduré.

Il conviendra toutefois de vérifier si ces retards sont suffisamment sérieux pour vous licencier.

J'ai été licencié abusivement, est-ce que je peux demander ma réintégration dans l'entreprise ?

Si votre licenciement est abusif c'est-à-dire dépourvu de cause réelle et sérieuse, vous ne pourrez pas demander votre réintégration mais seulement des dommages et intérêts ou une

indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Si vous avez plus de 2 ans d'ancienneté et que l'entreprise compte plus de 11 salariés, votre indemnité sera au minimum de 6 mois de salaires.

Si vous avez moins de 2 ans d'ancienneté ou que votre entreprise compte moins de 11 salariés, les dommages et intérêts seront évalués selon le préjudice subi.

Est-ce que je suis obligé d'exécuter mon préavis alors que je suis licencié ?

Si vous êtes licencié pour faute grave, vous n'exécuterez pas votre préavis et il ne vous sera pas réglé puisque cette faute est trop importante et ne vous permet pas de rester au sein de l'entreprise pendant la durée du préavis.

Si vous êtes licencié pour cause réelle et sérieuse, vous pouvez être dispensé du préavis avec l'accord de votre employeur. Si votre préavis n'est pas exécuté, il ne sera pas payé à moins que votre employeur en décide autrement.

J'ai un an d'ancienneté au sein de mon entreprise, est-ce que c'est vrai que j'ai droit à une indemnité de licenciement, je croyais qu'il fallait deux ans d'ancienneté ?

Oui, l'indemnité de licenciement peut être perçue désormais après seulement un an d'ancienneté, elle est d'un 1/5ème de mois par année d'ancienneté (indemnité légale) mais il existe des indemnités conventionnelles plus favorable, examinez la convention collective applicable dans votre entreprise.

Je suis en arrêt maladie et très malade, je n'irai peut-être plus travailler, mon employeur peut-il me licencier en raison de ma maladie ?

Non, un licenciement fondé sur votre maladie sera nécessairement nul puisque discriminatoire. Votre employeur pourra cependant vous licencier pour absences répétées perturbant l'entreprise et l'obligeant à pourvoir à votre remplacement définitif. Il pourra également vous licencier pour inaptitude après deux visites de reprise et s'il n'a aucun poste pour vous reclasser.

Mon employeur m'a licencié pour faute lourde et concurrence déloyale, quelles sont les conséquences d'une telle faute, est-ce vrai que je ne percevrai aucune indemnité ?

La faute lourde est la faute la plus grave dans le degré des fautes justifiant le licenciement, non seulement, elle ne

permet pas de garder le salarié à son poste durant son préavis mais en plus, elle le prive de son indemnité de licenciement (comme la faute grave) mais aussi de son indemnité de congés payés.

Pour qu'une faute lourde soit constituée, le salarié doit avoir eu l'intention de nuire à son employeur, cette intention est souvent difficile à prouver.

Ma lettre de licenciement indique que je suis licencié pour perte de confiance et c'est tout, cela suffit-il ?

La perte de confiance ne peut constituer à elle- seule la cause d'un licenciement, elle doit reposer sur des faits vérifiables et objectifs. Or, il me semble que votre lettre de licenciement est insuffisamment motivée.

Mon employeur m'a convoqué à un entretien préalable et a oublié de préciser que je pouvais me faire assister, quelle est la conséquence de cet oubli ?

Votre licenciement est irrégulier. Si vous avez moins de deux ans d'ancienneté ou que l'entreprise a moins de 11 salariés, le Conseil de Prud'hommes pourra vous accorder une indemnité équivalente à un mois de salaire. Dans l'hypothèse où votre ancienneté est de plus de 2 ans et que l'entreprise a plus de 11 salariés, le Conseil de Prud'hommes tiendra compte de cette irrégularité pour estimer votre indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La rupture conventionnelle expliquée en images.

[Cliquez et regardez](#)

Peut-on licencier des salarié(e)s pour l'envoi de SMS moqueurs ?

L'affaire a été relatée par Sud-Ouest: [ICI](#).

Deux salariées de la CPAM de Périgueux ont été licenciées pour l'envoi de SMS moqueurs à des collègues de travail et la création d'une prétendue mauvaise ambiance.

L'employeur pouvait-il les licencier pour ces envois privés ?

A-t-il été loyal ? Il se posera sans aucun doute deux difficultés:

– celle de la loyauté de la preuve: les SMS n'ont pas été directement adressés à l'employeur, lorsqu'il souhaitera démontrer la prétendue mauvaise ambiance par la communication entre salariés de ces SMS, il ne pourra pas produire les échanges, la preuve étant parfaitement déloyale

– celle du respect de la vie privée des salariés, on peut considérer les SMS comme des correspondances privées qui sont protégées par l'article 9 du Code civil

Ci-dessous, mon intervention sur LCI:

Foire aux questions (FAQ) sur la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle a été mise en place par la loi 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Elle est insérée dans le Code du travail sous les articles L1237-11 et suivants du Code du travail.

Des circulaires ont précisées les modalités de cette rupture...

Un petit point sur cette rupture conventionnelle sous la forme d'une Foire Aux Questions.

1- Quelle est la différence entre un licenciement et une rupture conventionnelle ?

Le licenciement est une forme de rupture à l'initiative de l'employeur, alors que la rupture conventionnelle, est un mode de rupture négociée du contrat de travail à l'initiative des deux parties.

Le licenciement, s'il est abusif (dépourvu de cause réelle et sérieuse) peut être contesté devant le Conseil de Prud'hommes.

La rupture conventionnelle n'a pas à être justifiée par des motifs réels et sérieux, le consentement des parties à cette rupture doit être simplement être éclairé.

Si le consentement est vicié par un dol, des violences ou une erreur, le salarié ou l'employeur pourra saisir le Conseil de Prud'hommes dans un délai d'un an à compter de l'homologation de la rupture conventionnelle par la DDTE.

2- Quelle est la différence entre une démission et la rupture conventionnelle ?

Une démission est une forme de rupture à l'initiative du salarié qui partira sans aucune indemnité et qui n'aura pas droit au versement des allocations POLE EMPLOI.

La rupture conventionnelle est à l'initiative des deux parties et le salarié aura droit au minimum à une indemnité de rupture conventionnelle équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement et pourra s'inscrire au POLE EMPLOI.

3- Comment dois-je faire, je ne supporte plus mon employeur, mon travail, j'ai quinze ans d'ancienneté, je veux partir mais pas sans rien, la rupture conventionnelle est-elle possible dans mon cas ?

Elle sera possible si l'employeur est d'accord pour vous laisser partir. Si vous ne pouvez pas négocier votre départ et ce mode de rupture et que vous n'avez aucun grief grave à reprocher à votre employeur pour prendre acte de la rupture, le seul moyen pour quitter l'entreprise est la démission.

Si votre employeur refuse la rupture conventionnelle et que vous avez des griefs graves à lui reprocher tel qu'un harcèlement moral que vous pouvez prouver, la solution est la prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail.

Cependant, cette prise d'acte est dangereuse, car vous devrez saisir le Conseil de Prud'hommes pour la requalifier en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.. et si les griefs reprochés à votre employeur ne sont pas suffisamment grave, le Conseil de Prud'hommes pourra requalifier cette prise d'acte en démission et vous perdrez alors tout: préavis, indemnité de licenciement, vous n'aurez pas de possibilité de vous inscrire au Pôle Emploi et donc pas d'allocation chômage.

4- J'ai peu d'ancienneté (un an et demi), puis-je demander une rupture conventionnelle alors que je n'ai pas assez d'ancienneté pour pouvoir prétendre à une indemnité de licenciement et que cette indemnité est obligatoire dans ce genre de rupture ?

Si vous avez peu d'ancienneté, cela ne vous empêche pas de solliciter une rupture conventionnelle. L'indemnité de rupture conventionnelle sera calculée au prorata de votre présence au sein de l'entreprise.

5- Où puis-je trouver le formulaire de rupture conventionnelle ?

[ICI le nouveau formulaire en vigueur depuis février 2013](#)

6- Comment calculer mon indemnité de rupture conventionnelle qui est au minimum équivalente à l'indemnité de licenciement lorsque

mon indemnité conventionnelle (selon ma convention collective) est plus importante que l'indemnité légale ?

Il faut prendre en compte l'indemnité conventionnelle de licenciement qui est plus intéressante que l'indemnité légale.

7- Je suis employeur, suis-je obligé d'organiser un entretien avec mon salarié qui désire rompre son contrat de manière conventionnelle ?

Au moins un entretien est obligatoire et il est conseillé d'en organiser plusieurs. Cela vous servira lors d'un litige avec votre salarié, pour démontrer que son consentement était éclairé.

8- Je suis employeur, suis-je obligé de rompre le contrat de

cette manière alors que je souhaite que le salarié reste dans mon entreprise ?

Si votre salarié souhaite rompre de manière conventionnelle son contrat de travail parce qu'il n'est plus intéressé par son travail et qu'il n'a rien à vous reprocher, il est légitime de refuser ce type de rupture et de lui demander de démissionner.

Cependant, si votre salarié demande cette rupture et qu'il n'est plus motivé par son travail, il pourra s'arrêter pour maladie ou moins bien travailler. Il conviendra alors pour vous de réfléchir: combien va me coûter une rupture conventionnelle ? Dois-je garder ce salarié qui fera tout pour être licencié ? Que dois-je faire et qu'est-ce qui est le plus avantageux pour mon entreprise: rompre le contrat d'une manière conventionnelle et faire bénéficier au salarié d'un délai d'un an pour contester cette rupture ? Licencier ce salarié dans quelques mois parce qu'il n'est plus motivé et risquer un recours pendant les 5 ans qui suivent le licenciement ?

Le mieux est de venir consulter un avocat qui pourra vous aider à répondre à ces questions.

9- Je suis employeur, puis-je verser plus que l'indemnité minimale prévue par la loi ?

L'indemnité de rupture conventionnelle doit être équivalente au minimum à l'indemnité de licenciement. Aussi, cela signifie que vous pouvez verser à votre salarié une indemnité plus importante si ce dernier bénéficie d'une ancienneté importante et si vous êtes « attaché » à ce salarié.

Il arrive souvent qu'une indemnité plus importante soit versée au salarié parce que ce dernier a des griefs à reprocher à son employeur et une indemnité plus importante permettrait d'indemniser le préjudice subi.

Or, il convient d'être prudent, la rupture conventionnelle n'est pas une transaction et ne vise pas à éteindre un litige entre le salarié et l'employeur.

10- Combien de temps ça dure pour que mon contrat soit rompu ?

La convention de rupture conventionnelle sera adressée à la DDTE 15 jours après la signature. La DDTE aura 15 jours pour instruire votre dossier de rupture conventionnelle et vous notifier l'homologation ou le refus d'homologation. Si vous n'obtenez aucune réponse au bout des quinze jours d'instruction, cela signifie que la DDTE homologue d'une manière implicite votre rupture conventionnelle.

Au total entre les entretiens, le délai de rétractation, les éventuelles négociations entre vos conseils respectifs, il faut compter au minimum 2 mois et maximum 6 mois si les négociations sont rudes.

Rappelons que la durée moyenne d'une procédure prud'homale est de 1 à 2 ans suivant les juridictions...

11- Ai-je la possibilité de revenir sur ma décision de rompre le contrat de travail conventionnellement ?

Un délai de rétractation est prévu par la loi, délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé ; le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine au quinzième jour à 24 heures. Ainsi, par exemple, pour une convention de rupture qui a été signée le 1er juillet, le délai de rétractation expire le 16 juillet à 24 heures.

12- Dois-je effectuer un préavis ?

Le préavis n'est pas obligatoire. Vous devez seulement prévoir la date de la rupture conventionnelle lorsque vous demandez l'homologation à la DDTE.

La date envisagée de la rupture doit être fixée dans la convention, même si elle peut n'être qu'indicative. En tout état de cause, le contrat ne doit pas avoir été rompu avant, au plus tôt, le lendemain du jour de l'homologation de la

rupture conventionnelle.

13- Puis-je me faire assister par un avocat durant la procédure que je sois employeur ou salarié ?

L'avocat n'a pas la possibilité de vous assister lors de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle que vous soyez employeur ou salarié.

Cependant, il est vivement conseillé si vous êtes salarié ou employeur de venir consulter un avocat qui :

SI VOUS ETES SALARIE.

- vous conseillera sur le montant de l'indemnité qui est due par votre employeur
 - négociera le montant de l'indemnité de rupture
 - vérifiera la procédure de rupture conventionnelle : le respect des délais, votre consentement à cette rupture, si cette rupture est vraiment la plus adaptée à votre cas
- (...)

SI VOUS ETES EMPLOYEUR.

- Vous conseillera sur la procédure à suivre et à respecter pour ce type de rupture
- Vous conseillera sur le montant d'indemnité de rupture conventionnelle à négocier avec le conseil de votre salarié
- Vérifiera si la rupture conventionnelle est vraiment le mode de rupture le plus adapté pour ce salarié, si votre Société a des difficultés économiques, il faudra plutôt choisir la

convention de reclassement personnalisée par exemple

[Contact.](#)

Je reçois un avertissement injustifié de la part de mon employeur que faire ?

Le contrat de travail lie le salarié et l'employeur: l'employeur fournit du travail et paie le salarié, le salarié quant à lui travaille pour l'employeur.

Le salarié et l'employeur sont liés aussi par le fameux lien de subordination, lien qui signifie surtout que l'employeur a un pouvoir de direction sur le salarié, et qu'il a la possibilité de sanctionner le salarié qui aurait commis une faute.

L'employeur dispose d'un éventail de sanctions pour pouvoir vous faire savoir que votre comportement, votre travail, vos résultats ne conviennent pas.

Il peut vous alerter et vous adresser un avertissement... il peut aussi vous mettre à pied à titre disciplinaire ou encore vous licencier si les fautes sont suffisamment graves.

Que faire dans l'hypothèse où votre employeur vous notifie un avertissement qui est abusif pour vous?

L'avertissement est une des premières sanctions que votre

employeur peut utiliser ... il peut avoir recours à cette sanction pour vous alerter et pour vous remettre dans "le droit chemin" ou plutôt dans "son droit chemin".

Cette sanction peut être aussi annonciatrice d'autres sanctions et d'un licenciement.

Aussi la question se pose: que faire dans l'hypothèse d'un **avertissement abusif, injustifié ?**

En premier lieu, il convient de contester cet avertissement en reprenant point par point les griefs que vous reproche votre employeur en motivant votre réponse précisément et en sommant le sommant d'annuler cette sanction.

Il est important de contester cet avertissement, car celui-ci est peut-être le début d'une stratégie pour vous évincer, la première étape, **si vous êtes licencié par la suite pour des griefs tout aussi abusif, votre employeur dans le cadre d'une procédure devant le Conseil de Prud'hommes, n'hésitera pas à vous le reprocher** et dans les conclusions rédigées avec son conseil, il indiquera: le salarié n'a pas contesté l'avertissement reçu et donc l'a accepté et reconnaît du fait de cette non contestation les griefs qui lui sont reprochés".

Vous pouvez bien entendu, à ce premier stade venir consulter un avocat qui vous aidera à rédiger la lettre de contestation en vous aidant à prendre du recul avec votre situation.

En deuxième lieu, si votre employeur refuse d'annuler la sanction :

– soit vous gardez soigneusement la copie de la lettre recommandée adressée en AR (avec la preuve du dépôt et l'AR)

afin d'utiliser ce document si votre employeur venait à vous licencier abusivement

– soit vous en faites une question de principe et vous saisissez le Conseil de Prud'hommes afin de solliciter l'annulation de l'avertissement et des dommages et intérêts pour le préjudice subi... avec le risque de dégradations évidentes de vos conditions de travail et le risque de la fin du contrat de travail. En outre, sachez que les Conseils de Prud'hommes sont souvent saturés et si vous venez contester un avertissement sans raison valable vous risquez aussi d'indemniser votre employeur de ses frais de procédure en lui réglant un article 700 du CPC.

Pour savoir si vous devez contester un avertissement en justice, il convient de répondre à ces quelques questions:

- Mon employeur m'a-t-il déjà adressé une sanction disciplinaire: avertissement, une mise à pied ?
- Quelle est mon ancienneté au sein de l'entreprise: elle est importante ou faible ?
- Ai-je des preuves que ce que l'on me reproche est faux ?

Si vous répondez non- importante et oui, il est bon de contester votre avertissement en justice car vous avez des chances de gagner avec le risque toujours présent de perdre votre travail, l'employeur n'appréciant pas votre contestation.

Si les réponses sont différentes, réfléchissez à deux fois.

Pour prendre rendez-vous et/ou demander un devis, allez sur l'onglet [Droit du Travail- Conseil de Prud'hommes](#)

Comment se passe une audience de conciliation devant le Conseil de Prud'hommes ?

Article mis à jour avec le décret Macron qui a modifié la procédure devant le Conseil de Prud'hommes; voir mon billet sur les principales modifications: [La nouvelle procédure devant le Conseil de Prud'hommes.](#)

Souvent une petite angoisse de nos clients salariés et employeurs (qui ne sont pas habitués aux Conseil de Prud'hommes)...

Comment ça va se passer l'audience de conciliation devant le Conseil de Prud'hommes pour le salarié qui a saisi cette juridiction?

Le salarié s'interroge: "Va-t-on me poser des questions ?", " Qu'est ce que je dis, est-ce que je peux parler ou est-ce que je vous laisse parler Maître ?" "Est-ce que je vais le voir (mon employeur) qu'est ce que je vais lui dire ?"

L'employeur est-il obligé de se présenter devant le Conseil de Prud'hommes s'il ne souhaite pas concilier ?

L'employeur se dit: "Je ne veux pas concilier ?" "Quelqu'un peut-il me représenter, je n'ai pas le temps de venir (perdre mon temps)"

Réponses à ces questions:

– Pour le salarié, le Bureau de conciliation (depuis le décret Macron, bureau de conciliation et d'orientation) est théoriquement là pour concilier alors oui, il peut vous poser des questions.

Pour ce qui est de parler ou pas, l'avocat vous représente et vous assiste, il exposera les faits et le problème juridique et si la conciliation est possible ou pas. Vous ne parlerez que si le Conseil de Prud'hommes vous interroge et demanderez la parole si vous souhaitez ajouter quelque chose par rapport aux dires de votre conseil

L'employeur peut être là en personne ou peut être représenté, vous n'êtes pas obligé de lui parler et vous n'en aurez pas envie de toute façon. S'il ment, pas la peine de vous énerver et de lui répondre, laissez faire votre conseil.

– Pour l'employeur

Il est possible de vous faire représenter par une personne de votre entreprise à qui vous aurez donné un pouvoir de concilier. Même si vous ne souhaitez pas transiger, cette étape est obligatoire et la plupart des Conseils de Prud'hommes dont BORDEAUX n'apprécient pas l'absence de

l'employeur, surtout si l'entreprise est grande et s'il pouvait se faire représenter et il ne vaut mieux pas exaspérer le Conseil, des membres du Bureau de conciliation peuvent s'en souvenir s'ils siègent au jugement et en tiendront compte même inconsciemment !

Toutefois, il convient de relever que depuis l'écriture de cet article et l'entrée en vigueur du décret dit Macron, l'employeur peut se faire représenter par son avocat, il est plus nécessaire qu'il compareisse personnellement , l'article 1453-1 a été modifié, plus de nécessité de comparaître en personne.

De même, les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes se sont étendus: désormais il est un bureau de la mise en état du dossier et participe à la résolution amiable des litiges.

Pour une demande de rendez-vous ou/et de devis, vous rendre sur l'onglet Droit du travail-Prud'hommes