



Contester un licenciement

Contestation du licenciement : comment s'y prendre et qu'en attendre ?

La contestation par le salarié de son licenciement passe obligatoirement par la saisine du conseil de prud'hommes. Le salarié qui prétend à la contestation de son licenciement estime qu'il a été licencié à tort et réclame en justice réparation, c'est-à-dire le versement de dommages et intérêts.

Le salarié doit agir dans un délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement (qu'il s'agisse d'un licenciement économique ou d'un licenciement pour motif personnel).

La procédure de saisine du conseil de prud'hommes est simple et exige peu de formalités : le salarié envoie au greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement dans lequel il travaille habituellement une lettre recommandée avec accusé de réception. Il peut aussi s'y présenter personnellement.

Si le salarié ne travaille pas dans un établissement déterminé ou s'il réalise ses prestations à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes de son domicile.

Le greffe enregistre la demande et transmet au salarié et à l'employeur le jour et l'heure de la séance de conciliation.

Le salarié n'est pas obligé de prendre un avocat. Il peut se défendre seul ou aussi se faire assister ou représenter par :

- ✓ un salarié appartenant à son entreprise ou à la même branche d'activité ;
- ✓ un défenseur syndical ;
- ✓ la personne avec qui il vit en couple ;
- ✓ ses père, mère ou représentant légal (s'il est mineur).

Dans tous les cas, il a tout intérêt à se rendre à l'audience avec un maximum d'éléments pour essayer de convaincre les juges que le licenciement n'a pas de motif réel et sérieux.

Si la conciliation permet aux parties de s'entendre, l'affaire s'arrête là. Dans le cas contraire, le dossier est transmis au bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un accord arrêtant le contentieux. Les juges rendent alors un procès-verbal de conciliation. L'employeur doit verser une indemnité forfaitaire s'ajoutant aux éventuelles indemnités légales de rupture et le salarié renonce à agir en justice pour toute réclamation liée à la rupture du contrat de travail. Le montant de l'indemnité forfaitaire minimum est prévu par le Code du travail en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

À défaut de conciliation, si les juges du bureau de jugement font droit à la demande du salarié, c'est-à-dire estiment que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ils lui allouent des dommages et intérêts. Le montant de ces dommages et intérêts est en principe librement fixé par les juges, dans la limite de planchers et de plafonds fixés par le Code du travail. Un référentiel est ainsi prévu pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse. Ce référentiel distingue la situation des entreprises de moins de 11 salariés et les autres entreprises. Les sommes indiquées (montants exprimés en brut) peuvent ou non tenir compte des indemnités de rupture déjà perçues par le salarié (hors montant égal à l'indemnité légale de licenciement qui demeure toujours exclu), au choix du juge. Doivent en être déduits les dommages et intérêts perçus par le salarié en cas de non-respect des procédures administratives propres au licenciement économique (fonction du préjudice subi), de non-respect de la priorité de réembauche (au moins 1 mois de salaire) et en cas de licenciement économique irrégulier pour défaut de mise en place des institutions représentatives du personnel (au moins 1 mois de salaire).

Les juges ne sont plus tenus de respecter le référentiel obligatoire dès lors que le licenciement est nul, des suites, par exemple, de discrimination, de harcèlement, de manquement au statut des salariés protégés ou de violation d'une liberté fondamentale. Le salarié concerné doit percevoir des dommages et intérêts d'au moins 6 mois de salaire.

À noter que le fait pour le salarié d'avoir signé le reçu du solde de tout compte ne l'empêche en aucune manière de contester son licenciement.

Autre remarque : si un salarié obtient des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, il ne peut pas obtenir un second dédommagement au titre de la rupture de son contrat (par exemple en attaquant en justice une banque dont les erreurs ont conduit aux difficultés économiques et au plan social mis en œuvre par l'employeur).