

FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comment gérer un litige avec ses salariés

La gestion des litiges entre un ou plusieurs salariés et le chef d'entreprise, peut prendre plusieurs formes. De la conciliation au tribunal des prud'hommes, les options varient en fonction de la nature du conflit. Au sein de l'entreprise, des interlocuteurs privilégiés peuvent accompagner la résolution du litige.



1. Gérer un conflit avec ses salariés avec l'inspection du travail

En cas de conflits, la Direccte peut envoyer un inspecteur du travail pour négocier et arbitrer entre salariés et chefs d'entreprise.

Les compétences des inspecteurs du travail sont de natures diverses. Ils peuvent :

- demander la modification d'un règlement intérieur ou de dispositions contraires à la loi ;
- se poser contre le licenciement abusif d'un salarié bénéficiant d'une protection (femmes enceintes par exemple)
- demander l'immobilisation d'un matériel ou la fermeture d'un site s'ils constatent des effractions.
- apporter des conseils en cas de litiges.

2. Gérer un conflit avec ses salariés avec les représentants du personnel

En cas de désaccord entre le chef d'entreprise et ses salariés, on parle de conflit social. La négociation peut résoudre ces conflits. Les instances représentatives du personnel en mesure d'accompagner la négociation varient en fonction de la taille de l'entreprise. Elles peuvent intervenir sur les conflits suivants :

- accords collectifs et application des conventions collectives ;
- négociation des salaires et conditions de travail ;
- arbitrage de conflits entre salariés.

Les interlocuteurs sont :

- les représentants du personnel pour les entreprises de plus de 11 salariés ;
- le comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- les délégués syndicaux.

La présence d'un délégué syndical est nécessaire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il intervient sur :

- la formulation de propositions ;
- l'assistance aux salariés lors des entretiens de sanctions ou de licenciement ;
- l'assistance aux salariés lors des actions aux prud'hommes ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle, les salaires et les conditions de travail.

3. Gérer un conflit avec ses salariés au tribunal

En cas de litige salarié/ employeur diverses juridictions sont compétentes en fonction des problèmes rencontrés :

- le tribunal des Prud'hommes interviennent sur :
- les litiges individuels ;
- les litiges liés aux contrats de travail ;
- les litiges liés aux accidents tu travail ;
- les litiges liés aux conventions collectives et à l'épargne salariale.

Le tribunal des affaires de la sécurité social intervient spécifiquement sur les litiges liés à la reconnaissance d'un accident du travail.

Le tribunal administratif gère les litiges de la fonction publique.

Pour ce qui concerne les litiges n'ayant pas été réglés par les prud'hommes et les appels, ils seront traités par les tribunaux de grande instance et les tribunaux correctionnels. Le tribunal gère aussi les conflits collectifs.

Comment régler un litige individuel au conseil des prud'hommes



1. Quel type de litige règle les prud'hommes ?

Le conseil des prud'hommes est compétent dans les conflits individuels avec un salarié dans le cas de :

- différends sur le contrat de travail ;
- contestation de licenciement ;
- du licenciement d'un salarié en accident du travail ;
- différends liés à l'application ou à la modification d'une convention collective ;
- de licenciement d'un gréviste ;
- d'un refus de paiement d'un salaire ou de l'épargne salariale.

Le conseil des prud'hommes, au contraire n'est pas compétent pour intervenir sur :

- les litiges collectifs, régler un conflit collectif au tribunal ;
- les litiges dans la fonction publique ;
- les problématiques de reconnaissance d'accident du travail.

2. Comment saisir le conseil des prud'hommes pour régler ses litiges ?

Avant de saisir le conseil des prud'hommes, il faut tenter de régler le litige par la négociation. Les représentants du personnel peuvent être un bon intermédiaire dans le cas de litige salarié/employeur.

Pour saisir le conseil des prud'hommes, il faut d'abord se renseigner sur la juridiction compétente dans votre secteur géographique. Pour trouver cette dernière, il faut consulter la carte judiciaire de la région de l'entreprise.

Le conseil des prud'hommes est constitué de cinq sections qui gèrent chacune des domaines d'activité spécifiques. Le conseil des prud'hommes est constitué de travailleurs salariés ou dirigeants d'entreprises élus pour cinq ans afin de statuer sur les litiges salarié / employeur.

Il faut ensuite demander une saisine du conseil des prud'hommes au travers d'un formulaire spécifique. Une demande dûment remplie doit être transmise en main propre ou postée au greffe du conseil des prud'hommes.

Les différentes parties sont alors informées de la procédure.

3. Quelles sont les différentes phases d'un jugement aux prud'hommes ?

La première phase est celle de la conciliation. Une négociation préalable a lieu pour tenter de trouver un terrain d'entente entre le salarié et son employeur ou entre les deux salariés.

Cette phase est obligatoire sauf dans certains cas de procédures extraordinaires où les parties accèdent directement au jugement :

- le CDD abusif à requalifier en CDI ;
- le refus de congé ;
- le refus de paiement de salaire ;
- les cas de discriminations ;
- Les cas de harcèlement moral.

Pour toute autre demande la phase de conciliation doit être obligatoirement respectée.

La deuxième phase est celle de jugement.

Elle intervient lorsque la conciliation échoue. Durant la phase de jugement, les deux parties s'affronteront pour faire valoir leurs arguments.

Il est nécessaire pour l'entreprise, en prévision de cette phase, d'avoir constitué un dossier et récolté tous les faits et les éléments de droits qui pourront convaincre les juges du bien-fondé de la demande. Les deux parties peuvent se faire assister d'un avocat tout au long de la procédure. A noter toutefois que si une procédure aux prud'hommes ne coûte rien, le conseil légal sera aux frais des plaignants.

En cas de contestation d'une décision prud'homale, il faudra saisir la cour d'appel.

Comment régler un conflit collectif au tribunal



1. Quelles sont les différentes façons de régler un conflit collectif ?

Avant d'envisager de régler un conflit collectif au tribunal, en cas de litige salarié employeur, la négociation reste possible.

Il existe trois degrés de négociation :

- la conciliation ;
- la négociation ;
- l'arbitrage.

Les interlocuteurs dans ce cas sont les représentants du personnel ainsi que la DIRECCTE qui peut mettre à disposition des médiateurs pour le conflit.

Si ces différentes étapes ne suffisent pas pour arriver à un consensus, le recours au tribunal peut être envisagé.

2. Comment savoir à quel tribunal s'adresser pour régler un conflit collectif

Il y a plusieurs paramètres à prendre en compte pour connaître la juridiction compétente.

Le premier concerne le type de litiges :

- en cas de conflit collectif institutionnel, c'est le Tribunal de Grande Instance (TGI) qui intervient. Il peut s'agir par exemple de conflits entre les délégués du personnel et l'employeur ;
- en cas de conflit collectif portant sur les élections professionnelles, il faut saisir le tribunal d'Instance.
- en cas de conflit collectif lié aux décisions de licenciement, c'est le tribunal administratif qui traite les dossiers. Cela concerne la contestation de licenciements économiques ou de licenciements de salariés protégés ;

Pour tous les litiges individuels, il appartient de porter le conflit au conseil des Prud'hommes, voir régler un litige individuel au conseil des prud'hommes.

Le deuxième paramètre concerne le lieu d'habitation.

Selon le lieu où habite le plaignant, l'affaire sera jugée dans le tribunal d'instance ou de grande instance relevant de ce territoire.

3. Quelles modalités pour saisir un tribunal en cas de conflit collectif ?

Pour porter plainte au tribunal d'instance et de grande instance plusieurs possibilités existent :

- envoyer une lettre avec accusé de réception. Cette lettre est envoyée au procureur de la République ;
- porter plainte dans un commissariat.

Le procureur de la République va alors décider de poursuivre la procédure ou de classer l'affaire sans suite.

Pour porter plainte auprès du tribunal administratif, il faut adresser une lettre au greffe du tribunal administratif.

Il est toujours gratuit de déposer une plainte. Il faudra cependant compter les frais de justice notamment :

- les congés pris pour travailler sur la procédure ;

- les frais d'avocat. Faire appel à un avocat peut être obligatoire dans certains types de procédures, comme celles liées à des interprétations de contrats.

Comment régler un litige par la négociation



1. Régler un conflit avec ses salariés par conciliation

Sans qu'elles soient obligatoires, les procédures de conciliation, négociation et arbitrage sont prévues par le code du travail pour éviter des saisies systématiques des différents tribunaux.

La conciliation est la première étape prévue par le code du travail.

Elle peut concerner :

- des conflits individuels ou collectifs ;
- des conflits entre salariés ou des litiges employeur salarié.

Le principe de la conciliation est la constitution d'une commission qui va organiser un échange autour du litige.

La commission est constituée :

- de représentants d'organisations syndicales patronales et salariés ;
- de représentants des pouvoirs publics.

L'objet de la commission est de rétablir le dialogue. En cas d'échec, la procédure de la médiation est une deuxième étape possible.

2. Régler ses conflits par la médiation ou l'arbitrage

Nombre de conflits peuvent être résolus grâce à la médiation. Elle est possible en cas de :

- litiges salariés et collectifs ;
- litiges entre salariés ou entre employeurs et salariés.

Elle consiste à faire intervenir dans le conflit un médiateur qualifié. Le médiateur est une personnalité désignée et reconnue par les deux parties. Ce médiateur peut être identifié via :

- l'association nationale des médiateurs ;
- la DIRECCTE, Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Cela donne alors lieu à un arbitrage, où le médiateur va proposer une solution acceptable par les deux parties. Si la solution n'est pas acceptée par les deux parties, on ne peut plus parler d'arbitrage.

En cas d'arbitrage ou de médiation il faut dresser un procès-verbal qui notifie le règlement du conflit.

Dans le cas où les conflits ne sont pas résolus, il faudra saisir une instance judiciaire.

3. Régler un conflit par la négociation avec les Prud'hommes

En cas de saisine du conseil des prud'hommes, la conciliation est la première étape de la procédure. Obligatoire sauf dans certains cas, cette étape vise à faire négocier les parties plaignantes en vue de trouver un accord.

Cette conciliation est encadrée par le conseil des Prud'hommes. La commission de conciliation est composée :

- d'un conseiller prud'homal représentant des salariés ;
- d'un conseiller prud'homal représentant des employeurs.

La commission va travailler pour trouver un accord entre les deux parties.

Il est possible pour les deux parties de s'y présenter ou de s'y faire représenter.

En cas d'échec de la négociation, il y aura jugement.

Pour les conflits collectifs, l'affaire sera portée au tribunal de grande instance ou au tribunal administratif en fonction du type de litige.

Comment régler un litige individuel au conseil des prud'hommes



1. Quel type de litige règle les prud'hommes ?

Le conseil des prud'hommes est compétent dans les conflits individuels avec un salarié dans le cas de :

- différends sur le contrat de travail ;
- contestation de licenciement ;
- du licenciement d'un salarié en accident du travail ;
- différends liés à l'application ou à la modification d'une convention collective ;
- de licenciement d'un gréviste ;
- d'un refus de paiement d'un salaire ou de l'épargne salariale.

Le conseil des prud'hommes, au contraire n'est pas compétent pour intervenir sur :

- les litiges collectifs, régler un conflit collectif au tribunal ;
- les litiges dans la fonction publique ;
- les problématiques de reconnaissance d'accident du travail.

2. Comment saisir le conseil des prud'hommes pour régler ses litiges ?

Avant de saisir le conseil des prud'hommes, il faut tenter de régler le litige par la négociation. Les représentants du personnel peuvent être un bon intermédiaire dans le cas de litige salarié/employeur.

Pour saisir le conseil des prud'hommes, il faut d'abord se renseigner sur la juridiction compétente dans votre secteur géographique. Pour trouver cette dernière, il faut consulter la carte judiciaire de la région de l'entreprise.

Le conseil des prud'hommes est constitué de cinq sections qui gèrent chacune des domaines d'activité spécifiques. Le conseil des prud'hommes est constitué de travailleurs salariés ou dirigeants d'entreprises élus pour cinq ans afin de statuer sur les litiges salarié / employeur.

Il faut ensuite demander une saisine du conseil des prud'hommes au travers d'un formulaire spécifique. Une demande dûment remplie doit être transmise en main propre ou postée au greffe du conseil des prud'hommes.

Les différentes parties sont alors informées de la procédure.

3. Quelles sont les différentes phases d'un jugement aux prud'hommes ?

La première phase est celle de la conciliation. Une négociation préalable a lieu pour tenter de trouver un terrain d'entente entre le salarié et son employeur ou entre les deux salariés.

Cette phase est obligatoire sauf dans certains cas de procédures extraordinaires où les parties accèdent directement au jugement :

- le CDD abusif à requalifier en CDI ;
- le refus de congé ;
- le refus de paiement de salaire ;
- les cas de discriminations ;
- Les cas de harcèlement moral.

Pour toute autre demande la phase de conciliation doit être obligatoirement respectée.

La deuxième phase est celle de jugement.

Elle intervient lorsque la conciliation échoue. Durant la phase de jugement, les deux parties s'affronteront pour faire valoir leurs arguments.

Il est nécessaire pour l'entreprise, en prévision de cette phase, d'avoir constitué un dossier et récolté tous les faits et les éléments de droits qui pourront convaincre les juges du bien-fondé de la demande. Les deux parties peuvent se faire assister d'un avocat tout au long de la procédure. A noter toutefois que si une procédure aux prud'hommes ne coûte rien, le conseil légal sera aux frais des plaignants.

En cas de contestation d'une décision prud'homale, il faudra saisir la cour d'appel.

Comment régler un conflit collectif au tribunal



1. Quelles sont les différentes façons de régler un conflit collectif ?

Avant d'envisager de régler un conflit collectif au tribunal, en cas de litige salarié employeur, la négociation reste possible.

Il existe trois degrés de négociation :

- la conciliation ;
- la négociation ;
- l'arbitrage.

Les interlocuteurs dans ce cas sont les représentants du personnel ainsi que la DIRECCTE qui peut mettre à disposition des médiateurs pour le conflit.

Si ces différentes étapes ne suffisent pas pour arriver à un consensus, le recours au tribunal peut être envisagé.

2. Comment savoir à quel tribunal s'adresser pour régler un conflit collectif

Il y a plusieurs paramètres à prendre en compte pour connaître la juridiction compétente.

Le premier concerne le type de litiges :

- en cas de conflit collectif institutionnel, c'est le Tribunal de Grande Instance (TGI) qui intervient. Il peut s'agir par exemple de conflits entre les délégués du personnel et l'employeur ;
- en cas de conflit collectif portant sur les élections professionnelles, il faut saisir le tribunal d'Instance.
- en cas de conflit collectif lié aux décisions de licenciement, c'est le tribunal administratif qui traite les dossiers. Cela concerne la contestation de licenciements économiques ou de licenciements de salariés protégés ;

Pour tous les litiges individuels, il appartient de porter le conflit au conseil des Prud'hommes, voir régler un litige individuel au conseil des prud'hommes.

Le deuxième paramètre concerne le lieu d'habitation.

Selon le lieu où habite le plaignant, l'affaire sera jugée dans le tribunal d'instance ou de grande instance relevant de ce territoire.

3. Quelles modalités pour saisir un tribunal en cas de conflit collectif ?

Pour porter plainte au tribunal d'instance et de grande instance plusieurs possibilités existent :

- envoyer une lettre avec accusé de réception. Cette lettre est envoyée au procureur de la République ;
- porter plainte dans un commissariat.

Le procureur de la République va alors décider de poursuivre la procédure ou de classer l'affaire sans suite.

Pour porter plainte auprès du tribunal administratif, il faut adresser une lettre au greffe du tribunal administratif.

Il est toujours gratuit de déposer une plainte. Il faudra cependant compter les frais de justice notamment :

- les congés pris pour travailler sur la procédure ;

- les frais d'avocat. Faire appel à un avocat peut être obligatoire dans certains types de procédures, comme celles liées à des interprétations de contrats.

Comment régler un litige par la négociation



1. Régler un conflit avec ses salariés par conciliation

Sans qu'elles soient obligatoires, les procédures de conciliation, négociation et arbitrage sont prévues par le code du travail pour éviter des saisies systématiques des différents tribunaux.

La conciliation est la première étape prévue par le code du travail.

Elle peut concerner :

- des conflits individuels ou collectifs ;
- des conflits entre salariés ou des litiges employeur salarié.

Le principe de la conciliation est la constitution d'une commission qui va organiser un échange autour du litige.

La commission est constituée :

- de représentants d'organisations syndicales patronales et salariés ;
- de représentants des pouvoirs publics.

L'objet de la commission est de rétablir le dialogue. En cas d'échec, la procédure de la médiation est une deuxième étape possible.

2. Régler ses conflits par la médiation ou l'arbitrage

Nombre de conflits peuvent être résolus grâce à la médiation. Elle est possible en cas de :

- litiges salariés et collectifs ;
- litiges entre salariés ou entre employeurs et salariés.

Elle consiste à faire intervenir dans le conflit un médiateur qualifié. Le médiateur est une personnalité désignée et reconnue par les deux parties. Ce médiateur peut être identifié via :

- l'association nationale des médiateurs ;
- la DIRECCTE, Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Cela donne alors lieu à un arbitrage, où le médiateur va proposer une solution acceptable par les deux parties. Si la solution n'est pas acceptée par les deux parties, on ne peut plus parler d'arbitrage.

En cas d'arbitrage ou de médiation il faut dresser un procès-verbal qui notifie le règlement du conflit.

Dans le cas où les conflits ne sont pas résolus, il faudra saisir une instance judiciaire.

3. Régler un conflit par la négociation avec les Prud'hommes

En cas de saisine du conseil des prud'hommes, la conciliation est la première étape de la procédure. Obligatoire sauf dans certains cas, cette étape vise à faire négocier les parties plaignantes en vue de trouver un accord.

Cette conciliation est encadrée par le conseil des Prud'hommes. La commission de conciliation est composée :

- d'un conseiller prud'homal représentant des salariés ;
- d'un conseiller prud'homal représentant des employeurs.

La commission va travailler pour trouver un accord entre les deux parties.

Il est possible pour les deux parties de s'y présenter ou de s'y faire représenter.

En cas d'échec de la négociation, il y aura jugement.

Pour les conflits collectifs, l'affaire sera portée au tribunal de grande instance ou au tribunal administratif en fonction du type de litige.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information
des entrepreneurs
et
des dirigeants PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales