

Quand avoir recours à un avocat en droit du travail ?

Description

L'avocat en droit du travail est spécialisé dans les litiges qui surviennent dans le cadre des relations professionnelles. À ce titre, il peut être sollicité par les employeurs comme les salariés. Pour un règlement à l'amiable, il intervient en tant que conseiller ou médiateur. En cas de procédure judiciaire, il plaide en faveur de son client devant les tribunaux.

Comme tout avocat, au même titre que l'[avocat pénaliste](#), l'[avocat en Droit immobilier](#) ou l'[avocat international](#), l'avocat en Droit du travail est un professionnel ayant prêté serment, dont la profession est réglementée par le [Règlement Intérieur National](#).

Il traite généralement des cas tels que :

- Le harcèlement (moral, sexuel...)
- Le [licenciement abusif](#).

[Contactez gratuitement un avocat](#)

Pourquoi faire appel à un avocat en droit du travail ?

Pour l'entreprise autant que les salariés, il est conseillé de recourir aux services d'un avocat du travail pour résoudre les litiges au travail. En effet, compte tenu de la complexité des dispositions légales, l'avis d'un expert s'impose et évite à chacune des parties de nombreuses déconvenues.

L'avocat du travail traite des sujets qui ne peuvent être maîtrisés que par des spécialistes. Il s'agit entre autres de rupture de contrat, de discrimination sur le lieu de travail ou encore de harcèlement. En tant que conseiller juridique ou représentant légal auprès d'une Cour, **l'avocat est un élément-clé dans les négociations.**

Bon à savoir : les conflits au travail les plus courants surviennent entre les employeurs et les salariés. Toutefois, des différends entre les employés ou entre les gestionnaires peuvent aussi survenir.

Rupture de contrat

La rupture de contrat peut intervenir suivant plusieurs modes :

- La [rupture anticipée d'un CDD](#) (contrat à durée déterminée) fait suite à une faute grave de l'une des parties ou à un cas de force majeure ;
- Un CDI (contrat à durée indéterminée), pour sa part, peut prendre fin en raison d'une démission ou d'un [licenciement](#).

La rupture de contrat cause souvent des litiges entre l'employeur et les salariés lorsque les différentes procédures ne sont pas respectées par l'une des parties. Avant tout, il s'agit de trouver une solution adaptée aux intérêts de chacun.

Le recours à un avocat permet de prendre connaissance des formalités à engager (envoi de la lettre de licenciement, calcul des indemnités dues...). Cette démarche donne également un **aperçu des droits et obligations des parties**. Les détails juridiques sont importants, car ils garantissent la valeur légale de l'accord signé entre l'employeur et les salariés. C'est notamment le cas pour un règlement à l'amiable ou une [rupture conventionnelle](#).

Valable pour les CDI, ce mode de rupture permet aux parties de négocier les conditions de règlement du conflit. Pour l'employé, il s'agit de discuter des meilleurs termes pour son départ. Pour l'employeur, l'objectif est avant tout de ne pas compromettre les activités de l'entreprise.

À noter : si l'employeur est à l'origine de la rupture du contrat, en plus de l'indemnité légale, l'employé peut négocier pour obtenir des compensations supplémentaires. Il s'agit, par exemple, de l'indemnité de congés payés sur préavis.

Rédaction ou modification d'un contrat de travail

Pour être valable, un contrat de travail doit respecter plusieurs dispositions légales. **La rédaction et la modification de cet acte** nécessitent donc de faire appel à un avocat spécialisé en droit du travail.

Ce dernier est à même de conseiller autant les salariés que les employeurs. Son travail débute par les négociations, si les circonstances le requièrent. Ensuite, il peut se charger de rédiger le document en prenant en compte les règles en vigueur.

Par ailleurs, en veillant à ce que les droits et obligations des parties soient respectés,

il vérifie la **validité des clauses** et les insère. Par exemple, parmi les plus courantes figure la clause de confidentialité ou celle de non-concurrence.

Si les conditions de la collaboration évoluent en cours d'exécution du contrat de travail, l'avocat peut le modifier en conséquence. Cette rectification est faite avant la soumission du document final aux parties.

Bon à savoir : dans certains cas, le contrat écrit n'est pas exigé. Cependant, il est obligatoire dès lors qu'il s'agit d'un [contrat de travail à temps partiel](#) ou d'un CDD.

Gestion d'un litige

Dans certains cas, la gestion d'un litige au travail peut nécessiter l'intervention d'un avocat spécialisé, sans qu'une poursuite en justice soit intentée. Cette option est surtout envisagée lorsque les parties désirent résoudre le conflit à l'amiable dans le cas :

- D'une réclamation pour un retard de règlement des salaires ;
- D'une contestation d'un avertissement reçu ;
- Etc.

L'avocat joue un rôle de **conseiller juridique** auprès de l'employeur comme des salariés. Au cours des négociations, il informe son client sur les options possibles et l'assiste dans les prises de décision. L'objectif est de parvenir à un accord satisfaisant.

À noter : si un accord ne peut être conclu, il est possible de porter le dossier devant le Conseil de prud'hommes. L'avocat peut s'en charger à la place de son client. Dans ce cas, il le représentera dans toutes les procédures et pourra parler à sa place.

Qui peut faire appel à ses services ?

Pour tout ce qui concerne les relations entre employeur et salariés, il est possible de faire appel aux services de ce spécialiste du droit du travail. Il est chargé de conseiller son client et de le défendre, le cas échéant. Toutefois, bien qu'il intervienne principalement en cas de litige, l'avocat en droit du travail peut également **prendre en charge d'autres missions**.

Le salarié

En cas de litige avec l'employeur, il est essentiel de recourir aux services d'un avocat

spécialisé. Ce dernier conseillera le salarié dans toutes les démarches à entreprendre, notamment administratives.

Il peut aussi intervenir en tant qu'**intermédiaire dans les négociations**, si cela est nécessaire. Cette représentation est surtout à envisager lorsque les enjeux sont importants. Ce recours est aussi possible quand le salarié estime ne pas disposer des compétences nécessaires pour négocier.

Lorsque le dossier est porté devant la justice, l'avocat se charge de défendre les intérêts de son client devant la Cour.

À noter : le salarié peut faire appel à un avocat spécialisé avant de signer son contrat de travail afin de vérifier que ses intérêts sont protégés.

L'employeur

Compte tenu des responsabilités engagées et des enjeux, il est préférable pour l'employeur de faire appel à un avocat spécialisé en droit du travail. En effet, il est fondamental de **respecter les dispositions légales** pour toutes les actions entreprises. Par exemple, la rédaction d'un contrat de travail est soumise à des règles particulières. Si celles-ci ne sont pas respectées, le document peut être invalidé.

L'avocat peut aussi veiller à la **bonne exécution des contrats de travail**. Il est habilité à engager les procédures nécessaires, le cas échéant. Par exemple, si un salarié abandonne son poste, une procédure de rupture de contrat peut être entamée.

En cas de conflit avec les salariés, l'employeur peut également recourir aux services d'un avocat pour négocier en son nom. Il en est de même lors d'une action en justice.

La consultation d'un avocat

Un avocat spécialisé est chargé de trouver une solution en faveur de son client par rapport à une problématique donnée. Ceci, dans le respect des règles de droit.

Bon à savoir : avant d'agir, l'avocat doit signer une convention d'honoraires avec son client. Ce document écrit comprend toutes les actions qu'il entend entreprendre au nom de l'individu qui l'a sollicité, ainsi que les modalités de sa rémunération.

Choisir le bon avocat

Le choix de l'avocat est une étape cruciale pour pouvoir bénéficier d'un appui juridique adapté. Pour ce faire, plusieurs critères sont à prendre en compte. Au-delà de la formation suivie, ou des compétences acquises, il faut avant tout considérer **l'expérience professionnelle**. En effet, ce qui fait la différence c'est d'abord le savoir-faire et les capacités développées par l'avocat. Il s'agit d'atouts certains lors des négociations ou des procédures administratives.

La **disponibilité** est également un élément-clé à considérer. Il est important de choisir un avocat qui peut intervenir quand le client en a besoin. Ce critère contribue à l'instauration d'un climat de confiance.

En outre, il convient de prendre en compte la **proximité** qui facilite grandement les échanges et limite les charges en termes de déplacement.

Bon à savoir : la réputation peut aussi être un critère de choix. Cependant, avant de se décider, il est important de vérifier certaines informations qui concernent l'avocat. Quelles sont ses références ? Est-il inscrit au Barreau ?

La préparation du premier rendez-vous

Le premier rendez-vous avec l'avocat doit être préparé avec minutie pour avoir une bonne compréhension du dossier. Ainsi, le client doit présenter plusieurs éléments :

- **Le contexte.** C'est principalement un exposé des faits à la source du litige. Il sera fait mention des différentes parties en cause. L'accent doit aussi être mis sur l'historique des démarches déjà engagées ;
- **Les documents complets.** Il est question de toutes les pièces relatives au litige qu'il convient de les classer (par ordre chronologique, par exemple) pour en faciliter la lecture. Il peut s'agir de copies de mails échangés entre l'employeur et le salarié ou d'avenants au contrat de travail. Tout autre document ayant un lien avec le dossier peut aussi être pris en compte.

Pour éviter les oublis, il est conseillé de **noter toutes les questions à poser à l'avocat lors de l'entrevue**. Elles porteront particulièrement sur la procédure à entreprendre ou sur le coût de la prestation. Enfin, dès ce premier rendez-vous, l'avocat doit détailler son service et informer le client quant à sa rémunération.

Quels honoraires sont exercés ?

Si l'on souhaite faire appel à un avocat, il est normal de se demander combien coûte un avocat ?

Les honoraires des avocats spécialisés en droit du travail sont variables. Chaque professionnel est libre de convenir d'une rémunération avec son client. Le montant final dépendant généralement de la **complexité du cas**.

Cependant, au niveau de la facturation, **trois principaux modes de calcul** peuvent être relevés, à savoir :

- **Le forfait.** Le coût de la prestation est convenu dès le début de la mission. Ce mode concerne particulièrement l'établissement des actes (contrats de travail ou statuts de l'entreprise) ;
- **L'abonnement.** Si le client projette de recourir régulièrement aux services de l'avocat, la rémunération peut être versée périodiquement ;
- **Le tarif horaire.** Un taux horaire de référence est appliqué au nombre d'heures consacrées au traitement du dossier.

Quel est le rôle de l'avocat spécialisé en droit du travail ?

L'avocat spécialisé en droit du travail intervient dans tous les faits survenant en milieu professionnel et mettant en cause l'employeur et les salariés.

Ses fonctions et missions

L'avocat peut contribuer au bon fonctionnement de l'entreprise grâce à ses connaissances du droit du travail et des différentes réglementations.

Plus qu'un simple conseiller juridique, **il joue aussi un rôle central dans le règlement à l'amiable des conflits entre les dirigeants et les employés**. Toutefois, dans le cas d'une procédure judiciaire, il peut être mandaté pour représenter une des parties devant les tribunaux.

Bon à savoir : selon le Code du travail, lors d'une procédure devant le Conseil de prud'hommes, les parties peuvent être représentées par toute personne mandatée par l'entreprise. Il s'agit entre autres des défenseurs syndicaux ou du conjoint. Toutefois, en cas de recours devant la Cour d'appel, seul un avocat est habilité à les représenter.

Conseil

L'avocat expert en droit du travail est chargé de conseiller son client. Il doit lui fournir toutes les informations utiles sur la réglementation en vigueur. Il met également toute son expertise à son service. Par exemple, en tant qu'avocat d'un employeur ayant mis fin à un CDI, il peut mener les négociations avec le salarié. Son objectif est de faire en sorte que celui-ci opte pour un **règlement à l'amiable**.

Lorsque cette démarche n'aboutit pas, il peut recommander à son client d'entamer des démarches auprès des instances judiciaires qui statueront sur le litige. Devant les tribunaux, il fera valoir les droits de l'employeur ou du salarié et défendra ses intérêts.

Médiation

Dans la gestion des conflits au travail, la médiation est mise en place dans l'objectif d'une résolution à l'amiable du différend. Le principe est de recourir à un médiateur pour accompagner les parties dans les négociations. La médiation est une **démarche confidentielle** et les concernés sont tenus de ne pas en divulguer les termes.

Un avocat spécialisé en droit du travail peut être désigné en tant que médiateur. Comme tel, **il est indépendant et agit de manière impartiale**. Il conseille les parties et prend en compte leurs intérêts.

Durant le processus, l'avocat est garant du bon déroulement des négociations. Il s'assure que toutes les parties sont entendues et que les échanges sont libres. Son objectif est de créer un environnement favorable à la discussion et la compréhension mutuelle. La médiation est finalisée par un **accord écrit, toujours confidentiel**, entre les parties.

À noter : plus qu'un simple règlement à l'amiable d'un conflit, la médiation vise la préservation des futurs rapports entre les parties. Elle est particulièrement nécessaire pour la stabilité et la prospérité de l'entreprise.

Assistance juridique

L'avocat spécialisé en droit du travail dispose des compétences nécessaires pour accompagner son client en toutes circonstances. Il peut être consulté à tout instant, et ce, même en l'absence de litige. En effet, ce professionnel peut assister son client

dans la gestion quotidienne de l'entreprise. Par ailleurs, il peut le représenter et le défendre devant toutes les instances lorsque c'est nécessaire.

Ses obligations

L'avocat spécialisé en droit du travail est soumis à de nombreuses obligations. Il est notamment tenu de **respecter les règles qui dictent sa profession**, en l'occurrence :

- **L'obligation de conseil et de diligence.** L'avocat doit informer et conseiller son client sur le traitement de son dossier, notamment sur les recours et les chances de réussite des procédures engagées. Par ailleurs, il doit toujours faire preuve de prudence ;
- **L'obligation de moyens.** L'avocat doit tout mettre en œuvre pour assister son client dans l'ensemble de ses démarches. Cependant, il ne peut lui garantir le succès et sa responsabilité ne peut être engagée dans ce sens ;
- **L'obligation de loyauté.** Dans le cadre de ses missions, l'avocat doit rester loyal envers son client. Ainsi, il ne peut accepter de défendre des intérêts de différentes parties dans un même dossier.

Bon à savoir : s'il est prouvé que l'avocat a contribué à porter préjudice à son client, ce dernier pourra engager une procédure de dédommagement à l'encontre du professionnel.

Confidentialité

L'avocat spécialisé en droit du travail ne doit **jamais divulguer les informations** qu'il a reçues d'un client. De ce fait, il ne peut les utiliser dans le traitement d'un autre dossier. Il en est de même des détails d'un cas qu'il ne peut transmettre à un tiers. Il se doit donc de le rejeter s'il risque de compromettre ce principe.

À noter : le secret professionnel ou principe de la confidentialité n'est pas limité dans le temps et l'espace. S'il est violé, l'avocat s'expose à des poursuites judiciaires ainsi qu'au paiement d'une forte amende.

Indépendance

L'obligation d'indépendance signifie que l'avocat doit **être toujours neutre** dans le traitement des dossiers de ses clients. Ainsi, il ne doit pas se laisser influencer par des tiers ou par ses propres intérêts.

En savoir plus sur les différents avocats spécialisés :

- [Avocat spécialisé en droit de la fonction publique](#)
- [Avocat spécialisé en droit des étrangers](#)
- [Avocat spécialisé en droit des affaires](#)
- [Avocat spécialisé en divorce](#)
- [Avocat spécialisé en droit immobilier](#)
- [Avocat spécialisé : comment choisir](#)