

Plateforme numérique: les livreurs inscrits sont des salariés pour la Cour de cassation.

L'économie collaborative qui est louée par certains médias et certains politiques et qui serait selon eux la solution miracle au problème du chômage est en fait une précarisation des travailleurs qui deviennent auto-entrepreneurs sans aucun droits: pas de salaire minimum conventionnel, pas de limitation de leur temps de travail, pas de possibilité d'arrêts de travail, de congés payés, de licenciement, de droits au chômage etc..

Cette nouvelle forme d'esclavage moderne vient de prendre un bon coup de plomb dans l'aile et j'ai du mal à cacher ma joie.

Cela fait du bien, enfin une application du droit dans ce monde de l'internet où sous le prétexte de la modernité, on revient au Moyen-Age , où l'innovation rime avec cette prétendue modernité et les critiques de certains modèles économiques avec ringardise.

Lorsque je poursuivais mes études en DEA (pour les jeunes Master II Recherche) en droit du travail, mon mémoire portait sur le travailleur indépendant évolutions en Europe et j'avais étudié l'attraction du salariat et plus particulièrement la transformation du lien de subordination.

Ce lien de subordination est en effet le socle de la relation de travail. Il explique la protection des salariés et permet la requalification de certains contrats en contrats de travail.

Le 28 novembre 2018 est une date que les plateformes soit

disant collaboratives que je nommerai plutôt de plateformes exploitantes ou négrières n'oublieront pas.

La Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt [n°17-20.099](#) a considéré que :

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Viola l'article L.8221-6, II du code du travail la cour d'appel qui retient qu'un coursier ne justifie pas d'un contrat de travail le liant à une société utilisant une plateforme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant sous le statut de travailleur indépendant des livraisons de repas, **alors qu'il résulte de ses constatations que l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier.**

La Cour de cassation dans [une note explicative](#) motive clairement et juridiquement cette décision.

Les faits: vous vous souvenez de la [Société Take It easy qui a été placée en liquidation judiciaire](#) , ce qui a eu pour conséquence une prise de conscience des livreurs de leur statut de précaires et des livreurs ont engagés des actions devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel.

Un livreur a déposé un pourvoi en cassation à l'encontre de la décision la Cour d'appel de Paris qui a considéré que le contrat qui le liait à Take It Easy n'était pas un contrat de travail.

La motivation principale de la Cour : le livreur avait la liberté de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un « shift » proposé par la plate-forme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion, que cette liberté totale de travailler ou non lui permettait sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée.

Or, la Cour de cassation casse l'arrêt rendu le 20 avril 2017 par la Cour d'appel de Paris et renvoie à les partie devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

Elle estime en effet qu'une relation de travail ne dépend ni de volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention: bien heureusement sinon cela serait simple d'échapper au droit du travail !

Elle rappelle la définition du lien de subordination, celui-ci est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

En l'espèce, un système de sanction a été mis en place ainsi qu'un système pour géolocaliser les livreurs, ceci a été constaté par la Cour d'appel de Paris qui n'en a pas tiré les conséquences légales.

Et Toc ou je devrais écrire et Take It ...

Quelles seront les conséquences de cette évolution jurisprudentielle, la fin des plateformes de livreurs ?

Il sera difficile pour ces plateformes d'arrêter la

géolocalisation de leurs livreurs car c'est un service rendu aux clients qui eux aussi les suivent à la trace.

Si de nombreux livreurs agissent contre ces plateformes et obtiennent une requalification de leur relation contractuelle en relation de travail salarié, les conséquences financières seront nombreuses et importantes, l'URSSAF pourrait solliciter un remboursement des charges salariales non réglées.

A l'heure des manifestations des Gilets Jaunes qui sont pour beaucoup des travailleurs pauvres, cet arrêt fait beaucoup de bien et laisse l'espoir que **les start-up prennent conscience que le droit du travail s'applique aussi sur la toile.**

A lire dans la presse:

Libération: [Pour la première fois, la Cour de cassation considère un livreur à vélo comme un salarié.](#)

Europe 1: [La justice reconnaît un lien de subordination entre Take it Easy et un coursier à vélo.](#)

Je n'ai plus que mon bleu de travail, Maître.

Un salarié, Bernard, vient me consulter, je lui demande pour qui il travaille, il me montre son blouson sur lequel figure un nom est un slogan et ne prononce pas le nom de son ancien employeur qui l'a licencié après 32 ans d'ancienneté.

Les larmes aux yeux, il trie ses papiers qu'il a précieusement laissé dans les enveloppes recommandées en répétant que c'est sa fille qui lui a dit de tout garder, sa fille qui a fait des études qui est institutrice et qui l'aide pour les papiers

parce que

« vous savez Maître, moi je sais à peine écrire, je n'ai pas été à l'école... ».

Je lui demande son contrat de travail:

« Mon contrat mais Maître ça fait 32 ans, je sais plus où je l'ai mis et je sais même pas si j'ai signé quelque chose »

« J'ai débuté comme ouvrier spécialisé, puis j'ai fini chef d'atelier, j'étais trop bien payé à la fin, je l'ai vu venir, la nouvelle direction elle n'aimait pas les vieux, y en a plusieurs qui ont été virés avant moi »

Il me tend une enveloppe:

« je crois que c'est ça que vous voulez voir, mon licenciement, j'ai rien eu, rien, je sais même pas combien j'aurais au chômage, je comprends rien j'ai plein de papiers à remplir, en plus sur internet, je ne comprends rien à internet, je vais demander à ma fille de m'aider »

Je lis la lettre de licenciement, un licenciement pour faute grave, il aurait été insultant à l'égard des autres ouvriers qui se seraient plaints auprès de l'employeur d'une souffrance au travail. L'employeur lui reproche de prendre des pauses cafés et cigarette trop longues et d'être arrivé en retard de 15 minutes ce qui aurait désorganisé la journée.

« Avez-vous reçu des avertissements avant cette lettre de licenciement, avez-vous été sanctionné par une mise à pied ? »

« Non Maître j'ai toujours bien travaillé, je me portais toujours volontaire pour remplacer mes collègues, j'ai toujours bien fait mon boulot, je pensais finir mes jours là bas »

» Vous le savez sans doute Monsieur, maintenant avec les barèmes « Macron » , l'indemnisation pour un licenciement « abusif » est limitée, plafonné, vous aurez droit dans votre cas à 3 mois de salaire brut au minimum et au maximum 20 mois en plus de votre indemnité de licenciement, préavis, indemnité de préavis, rappels de salaires... »

Cet ancien salarié me regarde fixement et tristement :

*« 20 mois pour 32 ans de ma vie, il a le droit de tout faire, Je suis sûr qu'il se dit que je vais rien faire parce que je sais pas bien lire ni écrire. Je pensais que j'allais finir mes jours là bas, Maître, je ne suis plus rien, je n'ai plus que ce bleu de travail (**il pince son blouson et me le montre**) avec lequel je fais mon bricolage »*

Je reçois beaucoup de Bernard depuis la mise en place des plafonnements des indemnités pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, des Bernard qui ont toujours bien travaillé, qui sont à une dizaine d'années de la retraite, qui coûtent un peu plus cher qu'un jeune Kevin ou Augustin.

Les employeurs de ces Bernard n'ont plus de scrupules, ils savent combien ça va leur coûter de les licencier, ces anciens salariés alors qu'ils n'ont aucune raison, aucun motif.

Ces plafonnements ont été annoncés comme un moyen de lutter contre le chômage et d'éviter les licenciements car les employeurs pouvaient savoir à combien ils allaient être condamnés devant le Conseil de Prud'hommes, quelle hypocrisie ! Ils permettent en réalité à certains employeurs de faire un comparatif entre ce que lui coûte un salarié ancien jusqu'à sa retraite et ce que lui coûtera un licenciement « bidon ».

Pour le cas de Bernard, le calcul a été rapide, il était plus intéressant et moins cher de licencier Bernard et le remplacer par un jeune payé au SMIC plutôt que de maintenir Bernard à

son poste jusqu'à la retraite.

D'autres salariés sont victimes de ces plafonnements, les salariés qui ont peu d'ancienneté et qui ont droit à une faible d'indemnisation lorsqu'ils sont licenciés abusivement, ils se disent à quoi bon engager une procédure devant le conseil de prud'hommes pour 1 mois de salaires ! Certains employeurs peuvent engager des salariés avec une période d'essai prolongée sans être inquiétés financièrement puisque les salariés n'auront pas accès au juge ou du moins décideront de ne pas y accéder car le jeu n'en vaut pas la chandelle.

En tant qu'avocat, et pour ma part avocat militant, il est nécessaire de continuer à résister à ce plafonnement en développant dans toutes nos saisines l'argumentaire du [Syndicat des Avocats de France](#) que j'ai publié sur ce Blog: [Résistons devant les Conseil de Prud'hommes contre le plafonnement des indemnités pour licenciement illégitime](#), afin que les salariés puissent être indemnisés à hauteur du préjudice qu'ils ont subis !

Foire aux questions pour les employeurs particuliers d'employé(e)s de maison.

Vous êtes nombreux, particuliers, employeurs à employer une femme de ménage, une assistante de vie ou encore une baby-sitter ou une gouvernante.

En effet, il est possible pour les particuliers avec l'aide du

[CESU](#) (Chèque emploi service universel) d'engager un ou une employée de maison dans des domaines très variés et entre autre (liste non exhaustive- liste complète article [D 7231-1 du code du travail](#)) :

– **Entretien des espaces verts**

Jardinier / Jardinière

–**Protection du patrimoine naturel**

Garde-chasse

Garde-pêche

Garde forestier / forestière

-Coiffure

Coiffeur / Coiffeuse à domicile

-Soins esthétiques et corporels

Esthéticien / Esthéticienne à domicile

-Traduction, interprétariat

Codeur / Codeuse Langue française Parlée Complétée – LPC

Interprète en langage des signes

– **Éducation en activités sportives**

Coach sportif

-Personnel de cuisine

Cuisinier / Cuisinière

– **Assistance auprès d'adultes**

Aide aux personnes âgées

Assistant / Assistante de vie

Assistant / Assistante de vie auprès de personnes âgées

Assistant / Assistante de vie auprès de personnes handicapées

Assistant / Assistante de vie dépendance

Auxiliaire de gériatrie

Auxiliaire de gérontologie

Auxiliaire de vie

Auxiliaire de Vie Sociale -AVS

Auxiliaire familiale

Auxiliaire familiale et sanitaire

Employé / Employée à domicile auprès d'adultes

Employé familial / Employée familiale auprès d'adultes

Garde-malade

Monsieur / Dame de compagnie

– Assistance auprès d'enfants

Assistant maternel agréé / Assistante maternelle agréée

Assistant maternel / Assistante maternelle

Assistant maternel / Assistante maternelle à domicile

Assistant maternel / Assistante maternelle du particulier employeur

Auxiliaire de vie sociale auprès d'enfants

Baby-sitter

Garde d'enfant à domicile

Gouvernant / Gouvernante d'enfant à domicile

Employé / Employée au pair

Nourrice

Services domestiques

Agent / Agente à domicile

Aide à domicile

Aide familial / familiale

Aide ménager / ménagère à domicile

Employé / Employée de maison

Employé / Employée de ménage

Employé familial / Employée familiale de maison

Employé familial polyvalent / Employée familiale polyvalente

Gouvernant / Gouvernante à domicile

Gouvernant / Gouvernante d'intérieur

Intervenant familial / Intervenante familiale de maison

Majordome

Embaucher un ou une employée de maison permet de bénéficier d'un avantage fiscal intéressant, un crédit d'impôt d'un montant de 50% des dépenses engagées, attention, il existe un plafond, lire l'article sur le site des impôts: [Employés à domicile.](#)

Les règles en matière de droit du travail sont simplifiées mais pour autant, il faut être très prudents lorsque vous engagez et surtout lorsque vous mettez fin au contrat de travail de votre salarié(e). Vous n'êtes pas à l'abri d'une

action de votre employé(e) à domicile auprès du Conseil de Prud'hommes car vous ne lui avez pas remis ses documents de rupture ou encore parce qu'elle a abandonné son poste depuis plusieurs mois et que vous n'avez jamais mis fin à son contrat de travail.

Les règles qui régissent les employé(e)s à domicile sont très peu connues des particuliers employeurs mais aussi des employé(e)s eux-mêmes, ils ont un statut « atypiques » à la fois très indépendants, un peu autoentrepreneurs, ils gèrent leur emploi du temps à leur guise et en même temps sont salariés, reçoivent des bulletins de paie et peuvent prétendre aux allocations Pôle Emploi lorsque leur contrat est rompu.

Lorsque vous avez embauché un(e) salariée par [CESU](#) vous serez amené à vous poser certaines questions, cet article répond à vos principales interrogations.

Je souhaite employer une femme de ménage, dois-je lui faire signer un contrat de travail ?

Il n'est pas nécessaire de faire signer à votre salariée un contrat de travail si cette dernière travaille moins de 8 heures par semaine ou de 4 semaines consécutives par an.

Je conseille toutefois de rédiger un tel contrat qui pourra être utile pour votre salariée, si elle souhaite justifier d'un emploi lorsqu'elle recherche un logement ou souhaite contracter un prêt.

En outre, il permet de déterminer ensemble les règles applicables en matière d'horaires de travail ou encore de mentionner la rémunération des jours fériés par exemple.

Sur le site du CESU vous trouverez des modèles de contrat de travail: [CDI](#)

L'annexe I de la convention collective applicable propose aussi un modèle de contrat de travail à durée indéterminée:

[CDI convention collective.](#)

Mon employé de maison (jardinier) a-t-il droit à des congés payés ?

Oui, il a droit à des congés payés, la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. régit la prise de congés, sa durée, sa rémunération à [l'article 16.](#)

Lorsque vous ne réglez pas votre salarié par le CESU, il faudra rémunérer les congés payés. Si vous avez opté pour le chèque emploi-service, le salaire horaire net convenu est majoré de 10% au titre des congés payés. Il n'y a donc pas à rémunérer les congés payés au moment où ils sont pris.

Comment je fais pour les jours fériés, dois-je les payer ?

[L'article 18 de la convention collective](#) précise que le 1er mai s'il n'est pas travaillé doit être rémunéré, s'il est travaillé, la rémunération de votre salarié est doublée.

Pour les autres jours fériés, le principe est que lorsqu'ils ne sont pas travaillés, vous ne devez pas les rémunérer **SAUF** si le salarié réunit certaines conditions d'ancienneté, de nombre d'heures travaillées...

(Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes :

- avoir 3 mois d'ancienneté chez le même employeur ;***
- avoir été présent le dernier jour de travail qui***

précède le jour férié et le premier jour qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ;

– s'il travaille à temps complet (40 heures par semaine), avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;

– s'il travaille à temps partiel, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.)

Si ma salariée est malade, que se passe-t-il dois-je continuer à la payer ?

Non, vous devrez cependant remplir une attestation pour l'assurance maladie et votre salariée pourra sous certaines conditions percevoir des indemnités journalières.

Ma femme de ménage souhaite partir mais ne pas démissionner, elle me demande une rupture conventionnelle, dois-je accepter ?

La rupture conventionnelle est possible pour les contrats CESU, cependant ce n'est pas un droit pour le salarié ni pour l'employeur.

Comme son nom l'indique, la rupture est conventionnelle, convenue, contractuelle.

Elle a pour conséquence le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle qui équivaut à 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pendant les dix premières années et les années suivantes à 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

Il faut donc réfléchir au coût de cette rupture conventionnelle. Votre salariée a la possibilité aussi de démissionner, mais cette démission ne lui donnera pas droit

aux allocations Pôle Emploi.

Si c'est une décision unilatérale et si vous ne souhaitez pas lui régler une indemnité de rupture conventionnelle, il conviendra de lui demander de démissionner.

Pour finir, si vous acceptez la rupture conventionnelle, sachez qu'un forfait social s'appliquera sur l'indemnité de rupture conventionnelle d'un montant de 20% et si vous avez convenu d'une indemnité supra-légale (somme au-dessus de l'indemnité légale due), il faudra payer la CSG et CRDS.

La gardienne de mes enfants est partie du jour au lendemain sans rien me dire, elle est revenue vers moi après un silence de 6 mois et me demande une attestation POLE EMPLOI, que dois-je faire, suis-je obligée de lui en donner une ?

Lorsque votre employée de maison ne se présente pas à son travail, il faut réagir vite et lui adresser une lettre de mise en demeure de regagner son poste et si elle ne retourne pas à son travail, lui envoyer une lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement et la licencier pour faute grave et abandon de poste.

Dans votre cas, je vous conseille de lui adresser une lettre recommandée AR pour vous étonner qu'après avoir abandonné son poste durant 6 mois, elle vous demande ses documents de rupture puis :

- soit de la licencier pour faute grave et abandon de poste, vous lui remettrez son attestation Pôle emploi
- soit négocier avec votre salarié une rupture conventionnelle

Le choix d'une de ces solutions dépendra de vos relations avec votre salariée, était-ce des relations longues et devenues presque amicales ou des relations de courtes durées conflictuelles.

Si elle a abandonné son poste du jour au lendemain, on peut craindre que les relations entre vous soient tendues.

L'employée de maison que j'ai engagée a volé de l'argent que j'avais dans un tiroir, que faire, dois-je la licencier par écrit, je lui ai déjà dit oralement de ne plus revenir, est-ce suffisant ?

Oui, vous devez respecter la procédure de licenciement: convocation à un entretien préalable à un licenciement, envoi d'une lettre de licenciement et des documents de rupture. Ces faits justifient un licenciement pour faute grave sans versement d'aucune indemnités.

Quels sont les documents à remettre à la fin du contrat de travail d'un(e) employé(e) de maison ?

Vous devrez remettre à votre employé(e) de maison:

- un reçu pour solde de tout compte
- un certificat de travail
- une attestation Pôle Emploi

Sur le site du CESU, vous trouverez un modèle de [reçu pour solde de tout compte](#) et de [certificat de travail](#).

Mon jardinier a saisi le Conseil de Prud'hommes, il considère que je ne lui ai pas payé tous ces salaires et heures supplémentaires et conteste les documents de rupture, que faire ?

Mon conseil: consulter un avocat pour vous aider, examiner votre dossier, vous conseiller sur le bien fondé des demandes de votre jardinier.

En conclusion, la réglementation relative aux employés de maison est simplifiée par rapport à la réglementation applicable aux autres salariés mais elle demeure complexe pour les employeurs et les salariés qui n'ont aucune connaissance

juridique ou qui ne sont pas habitués aux formalités administratives.

Il est donc conseillé de vous faire conseiller par un avocat lorsque vous souhaitez rompre le contrat de travail.

Lisez bien aussi le site du [CESU](#) qui regorge d'informations précieuses.

Un autre conseil, pensez à contracter une [assurance protection juridique](#) qui pourrait prendre en charge l'éventuel contentieux avec votre employé de maison. Attention, il ne servira à rien de la contracter lorsque vous recevrez la convocation devant le conseil de prud'hommes... les assurances appliquent en effet un délai de carence entre le fait générateur et la prise en charge du sinistre.

Je termine cet article sur une note d'humour, pour ceux qui ont moins de 20 ans, vous ne connaissez sans doute pas cette célèbre publicité avec Marie Pierre Casey, incarnant une femme de ménage, « qui ne fera pas cela tous les jours ».

Saisir le Conseil de Prud'hommes : faites vous aider !

Saisir le Conseil de Prud'hommes est devenu compliqué avec les différentes réformes et notamment le décret « Macron » qui exige désormais que la saisine s'effectue par requête motivée.

[En avril 2017, France Inter dressait ce bilan](#): un an après le décret « Macron », les salariés étaient découragés et la CFDT constatait une baisse de 40% des saisines des Conseils de Prud'hommes de Lyon et Paris.

Le décret Macron au lieu de simplifier la procédure l'a rendue complexe et a rendu l'accès au juge très compliqué quand le salarié n'est pas conseillé.

En outre, la mise en place des plafonnements des indemnités pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse pour les licenciements notifiés à partir du 23 septembre 2017 n'incite pas les salariés à saisir, ceux-ci pensant que cela ne vaut pas la peine eu égard aux sommes auxquelles ils pourraient prétendre. Or, il est faux de croire que ces plafonnements sont acquis, je vous rappelle que le SAF a mis en ligne et à disposition de tous [son argumentaire contre ces plafonnements](#). Par ailleurs, d'autres demandes peuvent être exposées devant le Conseil de Prud'hommes, pour cela il est nécessaire de vous faire conseiller pour une étude, sorte d'audit de votre dossier prud'homal.

Afin de faciliter la saisine du Conseil de Prud'hommes, je vous accompagne dans le cadre d'une sorte de « coaching » car j'ai bien conscience que pour certains salariés, il est financièrement très compliqué de saisir le Conseil de Prud'hommes et se faire assister et conseiller durant la procédure par un avocat.

Je vous aiderai à rédiger la saisine du Conseil de Prud'hommes:

- en référés pour des demandes simples et qui nécessitent une rédaction claire et précise, sans contestation sérieuse pour éviter d'être renvoyé au fond
- au fond, pour des demandes relatives à la contestation de votre licenciement.

Je rédigerai la requête pour saisir le Conseil de Prud'hommes

avec les pièces que vous me communiquerez dont je vous adresserai la liste après notre premier contact.

Je vous expliquerai la procédure, les différentes étapes de celle-ci.

Ce sera à vous:

- de déposer la requête auprès du Conseil de Prud'hommes avec les pièces suivant bordereau
- de communiquer la requête et les pièces suivant bordereau à votre ancien employeur
- pour la procédure au fond de vous rendre à la première audience devant le bureau de conciliation et d'orientation
- de rédiger des éventuelles conclusions en réponse à celles que vous adressera votre employeur. Vous pourrez fixer un rendez-vous téléphonique avec moi ou me demander une consultation pour avoir mon avis sur ces écritures Cependant, si vous ne vous sentez pas à l'aise pour assurer seul votre défense, je vous inviterai à me confier votre dossier.
- de plaider le dossier devant le Conseil de Prud'hommes

Toutefois avant de décider de seulement vous faire aider, je vous conseille de vérifier auprès de votre assurance si vous ne pouvez pas bénéficier d'[une protection juridique ou une défense recours](#) qui pourrait prendre en charge mes honoraires forfaitaires.

De même, vérifier si vous n'avez pas droit à l'[aide juridictionnelle](#).

Pour la rédaction d'une requête simple devant le Conseil de Prud'hommes en référés, mes honoraires sont d'un montant

de 300 euros HT soit 360 euros TTC, pour une procédure au fond, ils seront d'un montant de 500 euros HT soit 600 euros TTC.

Sachez que **ces honoraires sont indicatifs** et peuvent être modifiés si le travail que je dois effectuer est plus important que ce que je constate habituellement pour un dossier similaire au vôtre (du fait d'un grand nombre de griefs dans la lettre de licenciement ou encore d'une motivation importante de votre préjudice, du traitement d'un grand nombre de pièces..).

N'hésitez pas à me demander un devis pour votre procédure ou votre « coaching » ou pour un audit sur votre dossier : [Devis Droit du travail.](#)

Ne sont pas compris dans mes honoraires: la photocopie des pièces, vous devrez vous en charger, ni les frais de recommandés qui seront à votre charge puisque ce sera à vous d'adresser ces éléments au Conseil de Prud'hommes et à votre ancien employeur. De même ne sont pas compris non plus les rendez-vous téléphoniques de conseils ou rendez-vous à mon cabinet.

Vous pouvez prendre un rendez-vous préalable avec moi pour me demander des conseils par l'intermédiaire de la plateforme [avocat.fr](#):



Prendre rendez-vous en cabinet

[Consultation de 20 min pour 40€](#)

Me Michèle BAUER

33 Cours Pasteur 33000 BORDEAUX

Pour finir, vous pouvez aussi télécharger la requête « type » du Ministère de la justice: [Requête Saisine du Conseil de Prud'hommes.](#)

Conseil de Prud'hommes : compétence et saisine.

Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction particulière, composée de juges, conseillers qui ne sont pas issus de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM). En effet, les conseillers prud'homaux sont issus du milieu professionnel, ils sont salariés et employeurs. Ces conseillers, avant 2017 étaient élus. Désormais, ils sont désignés par les organisations salariales et patronales ([décret du 11 octobre 2016](#)).

Cette juridiction est souvent critiquée car selon certains elle serait trop partisane, pas assez rigoureuse juridiquement. Or, il apparaît en pratique que cette juridiction fonctionne bien malgré les critiques. Les conseillers prud'hommes sont des salariés et des employeurs qui ont une bonne connaissance du « terrain », de l'entreprise. Ils rendent des décisions plutôt justes et équilibrées.

Les Conseils de Prud'hommes comme les autres juridictions sont compétents pour certains litiges (compétence d'attribution) et sont régis par des règles de compétence territoriale.

En outre, [depuis le 1er août 2016, la saisine du Conseil de prud'hommes a changé](#), elle doit être effectuée par requête motivée.

1- Sur la compétence d'attribution du Conseil de Prud'hommes.

La compétence d'attribution du Conseil de Prud'hommes est précisée par [les articles L 1411-1 et suivants du Code du travail](#).

Ce qu'il faut retenir:

- Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre employeurs et salariés.
- Le Conseil de Prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.
- Le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il sera possible de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire reconnaître un lien de subordination, et donc un contrat de travail.

Cependant, « le salarié » qui voudra faire reconnaître ce contrat de travail devra démontrer trois éléments: une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

2- Sur la compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes.

Suivant l'article R1412-1 du Code du travail:

L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

La compétence 2° s'applique le plus souvent pour des professions itinérantes.

3- Sur la saisine du Conseil de Prud'hommes.

Depuis le décret du Macron, [la saisine du Conseil de Prud'hommes a changé.](#)

Désormais, il est nécessaire de déposer une requête motivée qui respecte les exigences de l'article 58 du Code de procédure civile.

Pour un modèle de requête et de lettre avant saisine du Conseil de Prud'hommes: [Modèle de requête aux fins de saisine du Conseil de Prud'hommes.](#)

Questions fréquentes sur le

Conseil de Prud'hommes .

Depuis le décret Macron, les ordonnances Macron, le droit du travail a été plutôt « chamboulé » et le mot est faible... La procédure devant le Conseil de Prud'hommes a été modifiée, cela mérite une petite foire aux questions sur cette juridiction.

Réponses à des questions fréquentes sur le Conseil de Prud'hommes.

L'avocat est-il obligatoire devant le Conseil de Prud'hommes ?

NON, l'avocat n'est pas encore obligatoire devant le Conseil de Prud'hommes, le salarié peut le saisir seul, l'employeur aussi. Cependant eu égard à la complexité du droit du travail et à l'exigence de déposer une requête motivée, je ne peux que vous encourager à vous faire assister par un avocat. Les délégués syndicaux peuvent aussi vous assister. Sachez que si vous n'avez pas les moyens de payer un avocat, vous pouvez solliciter [l'aide juridictionnelle](#) et choisir un avocat qui accepte de travailler à ce titre. Vous avez aussi la possibilité de solliciter votre assurance et lui demander si vous avez souscrit [une protection juridique ou défense recours](#). Votre assurance pourra payer une partie des honoraires de votre avocat.

J'habite à Bordeaux mais je travaillais à Agen, quel conseil de prud'hommes dois-je saisir ? Puis-

je me faire assister par un avocat bordelais ?

Votre question porte sur la compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes. Tout dépend de votre poste de travail, s'il est sédentaire ou si vous êtes amené à vous déplacer. En effet, s'il est sédentaire, votre lieu de travail sera pris en compte pour déterminer la compétence du Prud'hommes et vous devrez saisir le Conseil de Prud'hommes d'Agen. Si au contraire, votre poste est celui d'un commercial par exemple, vous pourrez saisir soit le Conseil de Prud'hommes du lieu de votre domicile, Bordeaux, soit du lieu de l'exercice de votre travail, Agen. De même, si vous travaillez à domicile vous pourrez choisir. (voir [l'article R 1412-1 du Code du travail](#))

Pour ce qui concerne l'avocat, sachez que vous pouvez vous adresser soit à un avocat auprès du barreau de Bordeaux, soit un avocat auprès du Barreau d'Agen. Les avocats peuvent intervenir dans toute la France devant les Conseils de Prud'hommes.

J'ai été licencié il y a quatre ans, puis-je encore contester mon licenciement, suis-je dans les délais ?

NON. Les délais de prescription ont été considérablement modifié ces dernière années.

La loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013 a modifié les délais de prescription pour contester un licenciement, si vous avez été licencié il y a quatre ans, cela signifie que vous avez été licencié en 2014... Or, la loi de la sécurisation de l'emploi a réduit le délai de prescription, il est passé de 5 ans à 2 ans. Vous n'êtes donc plus dans le délai pour agir,

votre action est prescrite depuis 2016.

Attention, une des ordonnances dites Macron a modifié le délai pour agir et contester son licenciement. Désormais, les salariés licenciés après le 23 septembre 2017 n'ont qu'une année pour agir, il n'y a plus lieu de perdre du temps et tergiverser, **il faut agir et vite.**

Sur les délais de prescription, un tableau sur service public: [Saisir le Conseil de Prud'hommes.](#)

Comment puis-je saisir le Conseil de Prud'hommes ?

Désormais, le Conseil de Prud'hommes doit être saisi par requête motivée. Je vous invite à lire ou relire mon article sur la saisine du Conseil de Prud'hommes notamment: [la nouvelle procédure devant le Conseil de Prud'hommes.](#)

En outre, il est possible de télécharger un formulaire de saisine à manier avec précautions... Pour télécharger le formulaire de saisine du Conseil de Prud'hommes pour une instance au fond: [formulaire saisine Conseil de Prud'hommes.](#)

Combien de temps va durer la procédure devant le Conseil de Prud'hommes ?

Question difficile... En effet, tout dépend du dossier et du Conseil de Prud'hommes saisi mais aussi de votre adversaire dans votre dossier.

Plus le dossier est complexe ou encore plus les demandes sont nombreuses, plus il faudra du temps à votre ancien employeur pour répliquer et plus les mises en état vont être nombreuses.

De même, le Conseil de Prud'hommes de Paris qui doit traiter plus de demandes que celui de Bordeaux fixera des dates plus lointaines et le temps de la procédure sera plus long.

Enfin, le temps de la procédure dépend aussi de votre adversaire, si ce dernier ne conclut pas à la date de mise en état fixée et que les mises en état se multiplient, le temps de la procédure sera en effet plus long.

Je n'ai pas été payé de mes salaires depuis trois mois, comment puis-je obtenir le paiement du travail que j'ai effectué ?

Vous pouvez saisir le Conseil de Prud'hommes en urgence, en référés, votre dossier sera examiné en urgence, à Bordeaux vous pouvez obtenir une date de référé dans les quinze jours à trois semaines suivant le dépôt de votre requête.

Je suis en procédure devant le Conseil de Prud'hommes, je suis passée en conciliation, une date de mise en état a été fixée, qu'est-ce qui va se passer à cette date ?

Après la date de conciliation, si la requête du salarié est suffisamment motivée, une date de mise en état pour le défendeur (généralement le plus souvent l'employeur) est fixée, date administrative pour lui permettre de répliquer à votre requête; Si à cette date l'employeur ou son conseil n'a pas répliqué, un délai supplémentaire pourra lui être accordé. En revanche, si le défendeur a répliqué, une nouvelle date de mise en état pourra être fixée pour permettre

au demandeur de répondre. Une date de plaidoirie pourra être fixée lorsque le dossier sera en l'état, pour des dossiers complexes, cela pourra durer quelques mois.

Avec le plafonnement des indemnités « Macron » est-ce vraiment la peine que j'agisse devant le Conseil de Prud'hommes ?

Les plafonnements Macron sont en vigueur en effet. Cependant, il ne faut pas baisser les bras. En effet, le [Syndicat des Avocats de France](#) a mis en ligne un argumentaire contre les plafonnements et cet argumentaire est développé dans toutes les requêtes déposées auprès des Conseils de Prud'hommes. Un Conseil de Prud'hommes ou une Cour d'appel peut accueillir cet argumentaire et les plafonnements comme le CNE il y a quelques années pourront être sérieusement remis en cause et anéantis.

Pour lire l'argumentaire contre le plafonnement des indemnités pour licenciement illégitime: [Argumentaire contre les plafonnements Macron, licenciements.](#)

J'ai reçu un procès-verbal de départage, qu'est-ce que cela veut dire ?

Cela signifie que les conseillers prud'homaux n'ont pas pu prendre une décision dans votre dossier. Le bureau de jugement est composé de deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs. Aussi, lors d'un départage, les deux conseillers salariés ont pris partis pour le salarié et les deux conseillers employeurs pour l'employeur... Pour les départager, votre dossier sera examiné par un juge départiteur, juge non professionnel, formé par l'école nationale de la magistrature

désigné par le Tribunal de Grande Instance, généralement ce sont des juges du Tribunal d'Instance, du moins à Bordeaux.

Résistons devant les Conseils de Prud'hommes contre le plafonnement des indemnités pour licenciement illégitime.

Plusieurs ordonnances dites « Macron » ont été publiées à la fin de l'année 2017.

Elles ont considérablement modifié le Code du travail.

L'objectif affiché de ces ordonnances est de résorber le chômage notamment en mettant en place un plafonnement des indemnités que le salarié peut revendiquer au titre d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ou encore en simplifiant la procédure de licenciement et en réduisant les délais de prescription pour agir.

La réalité « du terrain » est tout autre: mettre en place des plafonnements ne réduira pas le chômage.

Un employeur qui aura une visibilité de ce qu'il paiera lorsqu'il enfreindra la loi, n'embauchera pas plus de personnel.

Bien au contraire, il est possible que certains aient moins de scrupules à passer à l'acte et à licencier sans cause réelle

et sérieuse.

En effet, en France, il n'est pas possible pour l'employeur de licencier oralement ou encore de licencier sans aucune raison (sans cause) ou pour des prétextes, des fautes futiles. Un licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.

Durant tous les débats sur les plafonnements, je crois que beaucoup ont confondu, l'indemnité de licenciement avec l'indemnité octroyée pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Ce sont deux indemnités différentes qui ont des buts d'indemnisation différents.

- **l'indemnité de licenciement** est une indemnité qui indemnise la perte d'emploi, qui est octroyée à tout salarié qui a un minimum d'ancienneté (avec les ordonnances huit mois au lieu d'un an exigé auparavant) et qui est licencié pour cause réelle et sérieuse. Elle se calcule en référence à la loi ou la convention collective. Les modes de calcul sont connus à l'avance par l'employeur. Si le salarié est licencié pour faute grave, il ne pourra pas bénéficier de cette indemnité de licenciement.
- **l'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse** est une indemnité qui est octroyée au salarié par le Conseil de Prud'hommes lorsque l'employeur n'a pas respecté la loi et a licencié pour une cause qui n'est pas réelle ni sérieuse, en bref pour un motif « bidon ». Avant les ordonnances « Macron », les salariés travaillant pour une entreprise de plus de 11 salariés et bénéficiant de plus de deux ans d'ancienneté avait droit à une indemnisation minimum de 6 mois de salaires bruts, il y avait un plancher. Les autres salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et/ou travaillant pour une entreprise de moins de 11 salariés étaient indemnisés selon le préjudice subi.

Les ordonnances dites « Macron » ont modifiées l'article [L](#)

[1235-3 du Code du travail](#) en instituant un barème. Celui-ci est critiquable car il permet tout d'abord à l'employeur de licencier sans cause réelle et sérieuse en toute impunité, pouvant calculer le « coût » de son non-respect de la loi. Puis, ce plafonnement est contraire à la réparation intégrale du préjudice subi par le salarié.

C'est pourquoi, [le Syndicat des avocats de France](#) a mis en ligne un argumentaire qui pourra être repris par tous les salariés, les délégués syndicaux et bien entendu les avocats qui déposeront une requête devant le Conseil de Prud'hommes pour des licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, soit les licenciements postérieurs au 23 septembre 2017.

RÉSISTONS!!!

Vous pouvez télécharger l'argumentaire du saf: [Argumentaire SAF contre le PLAFONNEMENT](#)

Je l'ai également recopié ci-dessous à la fin de mon article.

Pour ce qui est des « barèmes », des plafonnements, les voici:

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7

7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Barème de montants planchers spécifique aux TPE. – Par dérogation au barème fixé ci-dessus, des planchers d'indemnisation moins élevés sont appliqués lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés (c. trav. [art. L. 1235-3](#) modifié).

**Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
(montant plancher spécifique aux entreprises de moins de 11 salariés)**

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Argumentaire du SAF contre le plafonnement.



Contre le plafonnement prévu par le nouvel article L. 1235-3

Sur la réparation intégrale du préjudice et l'inapplicabilité du plafond de l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconstitutionnalité

En vertu du principe de légalité, chaque norme juridique doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur ayant une force supérieure dans la hiérarchie des normes, ou du moins être compatible avec ces normes.

Or l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique que : « *Les Traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois [...]* »

Si le Conseil constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitution (contrôle de constitutionnalité), le contrôle de la conformité des lois par rapport aux conventions internationales (contrôle de conventionnalité) appartient en revanche aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat. (Pour illustration, Décision n° 74-54 DC du 15 janvier 1975 recueil p. 19, Décision n° 86-216 DC du 3 septembre 1986, recueil p. 135)

La Cour de cassation, puis le Conseil d'Etat, se sont reconnus compétents pour procéder à ce contrôle de conventionnalité. (Chambre mixte 24 mai 1975, Société des Cafés Jacques Favre, n° 73-13556 ; Conseil d'Etat, Assemblée Plénière, 20 octobre 1989, Nicolo, n° 108243)

Ce contrôle peut donc conduire, lors de l'examen d'un litige, à écarter la loi française pour faire prévaloir la convention internationale dans la résolution du litige.

Tel a été le cas, pour illustration, devant le juge prud'homal, à l'égard du Contrat Nouvelles Embauches jugé contraire à la Convention 158 de l'OIT. (CPH Longjumeau, 28 avril 2006, De Wee c/ Philippe Samzun ; n° 06/00316 ; CA Paris, 18^{ème} E, 6 juillet 2007, n° S06/06992).

La Cour de cassation a établi que la convention n° 158 était « directement applicable », et a souligné « *la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention* » (Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, n° 07-44124).

L'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989, dont le Conseil d'Etat a confirmé l'effet direct (CE Sect., 19 octobre 2005, CGT et a., n° 283471), stipule que si les tribunaux « *arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* ».

L'article 24 de la charte sociale européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, qui est également d'effet direct (CE, 10 février 2014, M. Fischer, n° 359892), a repris ce même principe dans les termes suivants :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître (...) :

1. b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à **une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.** »

Le Comité européen des droits sociaux (C.E.D.S), organe en charge de l'interprétation de la Charte, s'est prononcé sur le sens devant être donné à l'indemnité adéquate et à la réparation appropriée dans sa décision du comité du 8 septembre 2016 « *Finish Society of Social Rights c. Finlande* » (n°106/2014, § 45).

Le Comité énonce que « les mécanismes d'indemnisation sont réputés appropriés lorsqu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- la possibilité de réintégration ;
- **des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime.** »

Tout plafonnement conduisant à ce que les indemnités octroyées ne soient pas en rapport avec le préjudice subi et/ou ne soient pas suffisamment dissuasives est donc, en principe, contraire à la Charte.

La Charte sociale européenne et l'interprétation qu'en fait le Comité Européen des droits sociaux sont d'application directe en droit interne français, et doivent conduire le Conseil à faire prévaloir la nécessité d'une indemnisation intégrale des préjudices subis par Mr/Mme XXX et à écarter le barème en fixant une indemnité de 6 mois de salaire à la charge de la Société YYYY.

La **Charte sociale européenne** est un traité du Conseil de l'Europe adoptée à Turin en 1961 qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux. Elle est le pendant social de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, qui se réfère aux droits civils et politiques. Elle garantit un large éventail des Droits de l'Homme liés à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation, à la protection sociale et aux services sociaux.

La Charte est dès lors considérée comme la **Constitution sociale de l'Europe**.

Le Comité européen des droits sociaux (C.E.D.S) a été créé dès l'entrée en vigueur de la Charte. Il exerce depuis 1995 une activité juridictionnelle, ou quasi juridictionnelle^[1], en tranchant les réclamations collectives introduites par les organisations nationales ou internationales ainsi que par les organisations non gouvernementales nationales ou internationales pour apprécier la conformité des législations, réglementations et pratiques nationales aux exigences de la Charte sociale européenne.

Le caractère contraignant de la Charte sociale ne fait plus de doute et les principes qu'elle contient sont directement invocables devant le juge français.

Ainsi, le Conseil d'Etat a déjà reconnu qu'il s'agissait d'un traité international dans son arrêt du 7 juillet 2000 (Fédération nationale des associations tutélaires, n°213461).

La Cour de cassation en a reconnu l'applicabilité directe par un arrêt du 14 mai 2010 (Soc. 14 mai 2010, n°09-60.426) et se réfère notamment aux articles 5 et 6 de la Charte dans de nombreuses décisions sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. (Soc. 9 nov. 2010, ns 09-42.064, 09-42.065, 09-42.066, 09-42.067, 09-42.068, et 09-42.069 ; 10 nov. 2010, n° 09-72.856 ; Soc. 1er déc. 2010, n° 10-60.117 ; Soc. 8 déc. 2010, n° 10-60.223). **La haute juridiction s'y**

référait encore directement dans un arrêt du 15 novembre 2017 (n° 16-24884).

S'agissant de l'article 24, le Conseil d'Etat a déjà jugé que ses dispositions sont directement invocables devant lui puisque son « *objet n'est pas de régir exclusivement les relations entre les Etats* » et qu'elles « *ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers, peuvent être invoqués utilement* » (CE 10 février 2014, n°358992, Fischer -Voir notamment l'analyse du professeur Mouly, Droit social 2017 p 745[21])

Quant au juge judiciaire, et notamment le juge prud'homal, il est toujours possible de soulever devant lui par voie d'exception la non-conformité d'une règle nationale au regard d'un texte international, la Cour de Cassation soulignant à cet effet sa volonté de se conformer à l'interprétation donnée à ce texte international par l'organe international chargé d'en contrôler l'application (Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, n°07-44.124).

Or dans son arrêt du 8 septembre 2016, le Comité européen (CEDS) énonce que « tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est en principe, contraire à la Charte ».

Le comité en a jugé ainsi à l'égard de la loi finlandaise, qui se bornait à fixer un plancher de 3 mois et un plafond de 24 mois, en invitant le juge à fixer entre ces 2 limites légales l'indemnisation en tenant compte de l'ancienneté, de l'âge du salarié, de ses perspectives de retrouver un emploi équivalent, de la durée de son inactivité, et de la situation générale du salarié et de l'employeur.

Le CEDS a estimé cette législation contraire à la charte en soulignant que dans certains cas de licenciement abusif,

l'octroi d'une indemnisation plafonnée à hauteur de 24 mois peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subis : « (...) que dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 24 mois prévue par la loi relative au contrat de travail peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subis. (...) Le Comité considère que le plafonnement de l'indemnisation prévue par la loi relative au contrat de travail peut laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi. En outre, il ne peut conclure que des voies de droit alternatives sont prévues pour constituer un recours dans de telles situations ». (CEDS 8 septembre 2016 § 45)

Il en est a fortiori de même à l'égard des barèmes fixés par le nouvel article L. 1235-3 du Code du travail qui prétendent imposer un plafonnement bien inférieur, et limité à seulement XXX mois de salaire compte tenu uniquement de l'ancienneté de Mr/Mme XXX.

Le barème issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 est plafonné à 20 et non 24 mois de salaire. Et à l'égard des anciennetés les plus faibles, il est flagrant qu'il ne permet pas au Juge de tenir compte de l'ensemble des éléments de situation du salarié qui alimentent ses préjudices financiers, professionnels et moraux.

Une ancienneté faible n'exclut pas la nécessité d'indemniser en fonction notamment :

- d'une situation personnelle rendant critique la perte d'emploi (âge, situation de famille, handicap...)
- et/ou d'une situation professionnelle rendant la recherche d'un nouvel emploi plus difficile (éloignement géographique, spécialité rare,...)
- et/ou d'un préjudice professionnel réel plus lourd que l'ancienneté ne permet de le mesurer (par exemple salarié pouvant avoir été démarché alors qu'il était en

poste et a ainsi renoncé à l'ancienneté de son ancien contrat pour subir finalement un licenciement...).

D'ailleurs le barème en vigueur depuis le 23 septembre 2017 ne permet assurément pas au Juge de moduler l'appréciation des préjudices du salarié en fonction des différents paramètres de sa situation lorsqu'il existe si peu de marge laissée entre le plancher et le plafond (pour une ancienneté de 2 ans, le plancher est de 3 mois et le plafond de 3,5 mois et pour une ancienneté de 3 ans, le plancher est de 3 mois et le plafond de 4...).

C'est encore plus criant lorsque le salarié licencié pour motif économique doit encore recevoir, dans la limite de ce plafond, l'indemnisation de l'ensemble de ses préjudices, au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse mais aussi du non-respect de la priorité de réembauchage ou des critères d'ordre de licenciement, comme l'impose désormais la même réforme.

Or en droit français il n'existe aucune voie de droit alternative pour que le salarié obtienne une indemnisation complémentaire dans le cadre de son licenciement. Depuis la loi du 13 juillet 1973, l'action permettant au salarié d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse est exclusive de toute autre action sur le terrain de la responsabilité civile.

Et la Cour de cassation, tout en visant expressément le principe de réparation intégrale dans sa décision publiée du 14 septembre 2017, faisait grief à une cour d'appel d'avoir condamné l'employeur à payer aux salariés des dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de la privation des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi alors qu'elle avait déjà condamné l'employeur à payer à chaque salarié une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement. (Cass. soc., 14 septembre 2017, n° 16-11.563, publié)

Le juge prud'homal français a donc l'obligation de fixer une seule et unique indemnisation de tous les préjudices nés du licenciement, et l'Ordonnance du 22 septembre 2017 a enfermé cette indemnisation dans le barème plafonné.

Plus encore que le système finlandais, le mécanisme de barème français ne permet donc pas de s'assurer que le salarié pourra recevoir l'indemnisation intégrale des préjudices subis.

Qu'il existe des exceptions au plafonnement, énumérées à l'article L. 1235-3-1, notamment en cas de discrimination ou de harcèlement, ne doit en rien faire douter de cette réalité puisque le principe de réparation intégrale doit présenter un caractère général.

En outre les plafonds fixés aussi bas pour les anciennetés faibles ou modérées ne correspondent plus à des « indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur » et manquent au second objectif mis en évidence par le CEDS.

C'est d'ailleurs ce qui ressort de l'objectif avoué de la réforme : sécuriser les employeurs par la prévisibilité d'un plafond maximum de leur condamnation, quitte à amoindrir très sensiblement les indemnisations qui ne sont pourtant pas consécutives à la réalisation d'un risque, mais viennent sanctionner une faute.

En réduisant l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par des plafonds trop bas, c'est bien la sanction de la violation de la loi qui perd son effet dissuasif à l'égard des employeurs qui peuvent « budgéter » leur faute.

Ce barème viole donc à double égard l'article 24 de la Charte européenne des droits sociaux.

Il décourage en outre les salariés d'agir en justice pour faire valoir leurs droits au regard d'espoir d'indemnisation dérisoires, alors qu'en application de la convention 158 de l'OIT, le droit de n'être licencié que pour un motif valable

est un droit fondamental (article 4), et que sa violation exige d'habiliter le Juge « à ordonner le versement d'une indemnité adéquate » à défaut de réintégration possible (article 10).

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, le « prix de la violation de la Loi », formule du professeur Pascal Lokiec, est fixé si bas pour les salariés de faible ou moyenne ancienneté, qu'il constitue une atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs que constituent les licenciements sans cause réelle ni sérieuse.

Ce barème peut être même incitatif à prononcer des licenciements injustifiés, s'ils ont été provisionnés, ce qui est manifestement à l'opposé de l'objectif de dissuasion mis en avant par le CEDS.

Enfin, le droit au procès équitable, protégé par la Convention européenne des droits de l'Homme, n'est plus garanti lorsque le pouvoir du juge se retrouve ainsi drastiquement limité. (voir notamment Marie-Laure Morin, Droit Ouvrier oct. 2017 p. 596-597)

En conséquence, il est demandé à titre principal de dire et juger que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable.

[\[1\]](#) Composé de 15 membres indépendants et impartiaux élus pour leur compétence dans le domaine social international par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe pour un mandat de 6 ans, le C.E.D.S a vu ses pouvoirs accrus par le protocole additionnel adopté en 1995. Ainsi, comme l'affirmait son ancien président, dont le mandat a pris fin en décembre 2016, Monsieur Luis JIMENA QUESADA : « *la procédure des réclamations*

collectives configure vraiment le Comité européen des droits sociaux comme un juge international, à l'instar de la Cour européenne des droits sociaux.»

[2] Le Conseil d'Etat rappelle que « les stipulations d'un traité ou d'un accord régulièrement introduit dans l'ordre juridique interne conformément à l'article 55 de la Constitution peuvent utilement être invoquées à l'appui d'une demande tendant à ce que soit annulé un acte administratif ou écartée l'application d'une loi ou d'un acte administratif incompatibles avec la norme juridique qu'elles contiennent dès lors qu'elles créent des droits dont les particuliers peuvent directement se prévaloir ».

L'effet direct est établi dès lors que la stipulation « n'a pas pour objet exclusif de régir les relations entre États et ne requiert l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers ; que l'absence de tels effets ne saurait être déduite de la seule circonstance que la stipulation désigne les États parties comme sujets de l'obligation qu'elle définit ». (arrêt d'Assemblée du Conseil d'Etat du 11 avril 2012, GISTI et FAPIL, n° 322326)

Les ruptures du contrat de travail.

Je suis intervenue mercredi 30 novembre 2016 sur [France Bleue Gironde](#) pour répondre aux questions des auditeurs sur les ruptures du contrat de travail.

Cette intervention, que vous pouvez réécouter:

me donne l'occasion de revenir sur les ruptures du contrat de travail et sur quelques rappels importants.

Qui peut rompre le contrat de travail ?

L'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

Le salarié pourra démissionner s'il souhaite travailler ailleurs par exemple.

L'employeur pourra :

- **licencier le salarié pour des motifs personnels** (insuffisance professionnelle, faute grave, inaptitude médicale au travail, absences répétées du salarié qui ont obligé l'employeur à pourvoir à son remplacement définitif, insuffisance de résultats...)
- **licencier le salarié pour des motifs économiques**: l'entreprise rencontre des difficultés et l'employeur est obligé de supprimer le poste du salarié.

Le salarié et l'employeur pourront rompre le contrat de travail d'un commun accord en signant une rupture conventionnelle.

Les ruptures du contrat de travail

sont-elles les mêmes pour un contrat à durée déterminée que pour un contrat à durée indéterminée ?

Pour le contrat à durée déterminée, les cas de ruptures sont strictement prévues par le code du travail;

Suivant l'[article L 1243-1 du Code du travail](#):

*Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de **faute grave**, de **force majeure** ou d'**inaptitude constatée par le médecin du travail**.*

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de [l'article L. 1242-2](#), le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

La rupture conventionnelle est-elle une rupture à conseiller ?

La rupture conventionnelle est une rupture de plus en plus utilisée par le salarié et par l'employeur.

Elle permet à l'employeur de mettre en oeuvre une rupture sécurisée qui pourra être contestée dans un délai restreint (le même maintenant que pour le licenciement 2 ans) pour des motifs très difficiles à prouver: harcèlement au travail ou encore vices du consentement, le salarié devra démontrer que s'il a signé la rupture conventionnelle c'est parce que l'employeur a usé de violences, ou encore a utilisé des manœuvres qui s'assimilent à un dol ou encore il y a eu une erreur.

Le salarié doit être prudent lorsqu'il décide de signer une telle rupture, notamment s'il a contracté un emprunt avec une assurance en cas de perte d'emploi, il faut qu'il se renseigne auprès de son assurance pour savoir si cette dernière considère la rupture conventionnelle comme une rupture du contrat de travail et surtout si cette rupture lui permet de bénéficier de la garantie qu'il a souscrit.

Chaque cas est particulier, il est difficile de déconseiller de manière péremptoire la rupture conventionnelle.

Cette rupture était déconseillée lorsqu'il existait un litige entre le salarié et l'employeur.

Cependant la Cour de cassation a rendu une décision par laquelle elle a estimé que même en présence d'un litige antérieur à la signature de la rupture conventionnelle, cette dernière demeurerait valable: arrêt de la [Cour de cassation, Chambre sociale du 23 Mai 2013.](#)

Le licenciement économique a changé depuis le 1er décembre, quels sont les principaux changements ?

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail a ajouté à la définition du licenciement pour motif économique.

Cette disposition a été vivement critiquée par les syndicats de salariés car il s'agissait de donner la possibilité pour les entreprises de rompre plus facilement le contrat de travail, de flexibiliser la rupture pour favoriser les embauches (sic).

La loi ajoute à la définition des difficultés économiques:

Elles doivent être basées sur au moins un des indicateurs suivants :

- une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires ;
- des pertes d'exploitation ;
- une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

La baisse de commandes ou du chiffre d'affaires doit durer au moins :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

La loi ajoute aux difficultés économiques et aux mutations technologiques :

- la réorganisation de l'entreprise si elle est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

(Article [L1233-3](#))

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 – art. 67](#)

Constitue un licenciement pour motif économique le

licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du

contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles [L. 1237-11](#) et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.)

Un salarié peut-il quitter l'entreprise autrement que la démission lorsqu'il en a assez parce son employeur ne le paie pas ou a modifié abusivement sa rémunération ?

Un salarié a la possibilité de quitter l'entreprise sans démissionner pour faire valoir ses droits par la suite en:

- **prenant acte de la rupture de son contrat de travail**, en écrivant une lettre recommandée à son employeur si ce dernier a exécuté d'une manière déloyale son contrat de travail, l'a harcelé moralement ou encore ne l'a pas payé ou modifié abusivement son contrat de travail. Il décrira dans cette lettre ce qu'il reproche à son employeur et lui signalera qu'il n'exécutera pas de préavis, qu'eu égard à la gravité des manquements de son employeur, la rupture de son contrat prendra effet immédiatement. Il pourra solliciter devant le Conseil de Prud'hommes que cette prise d'acte soit requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Toutefois, les manquements devront être suffisamment graves pour obtenir cette requalification. A défaut, cette prise d'acte pourra être qualifiée de démission. non seulement, ce mode de rupture est risquée mais elle

est également peu intéressante pour le salarié qui n'aura pas droit à son attestation Pôle Emploi et ne pourra pas percevoir des allocations chômage.

- **demandant la résiliation judiciaire de son contrat de travail:** le salarié restera en poste et saisira le Conseil de Prud'hommes afin de solliciter la résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur en invoquant tous les griefs contre lui. Le Conseil de Prud'hommes pourra ordonner la résiliation de son contrat aux torts de l'employeur à la condition que ces griefs soient considérés comme suffisamment graves pour justifier de cette résiliation. S'il ne sont pas suffisamment grave, la résiliation pourra ne pas être prononcée.

Pour en savoir plus et aller plus loin, vous pouvez lire sur mon Blog:

- [Sur les contrats à durée déterminée](#)
- [Sur les contrats d'apprentissage et leurs ruptures](#)
- [Sur le licenciement](#)
- [Sur le licenciement pour inaptitude](#)

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

Le bore-out ou une forme de harcèlement moral, rien de nouveau !

La presse s'est affolée ce matin autour d'un non-événement pour les juristes: pour la première fois le conseil de prud'hommes de Paris doit juger une affaire de bore-out, in french: placardisation d'un salarié.

Les journalistes pensent tenir le scoop de la journée et nous juristes et avocats nous désespérons de ce faux événement et de cette mauvaise information comme certainement beaucoup de salariés qui sont allés devant le Conseil de Prud'hommes, la Cour d'appel et même la Cour de cassation, afin de faire reconnaître un harcèlement moral qui se manifestait par un isolement, une placardisation, un bore-out !

Ce petit billet qui a pour but de remettre les choses au point:

- ce n'est pas la première fois que le Conseil de Prud'hommes de Paris ou toute autre juridiction est saisie par une affaire, un dossier dans lequel un salarié est victime de placardisation
- le bore-out n'est pas un concept juridique, aucune loi « anti bore-out » n'existe, il s'agit en fait d'un banal dossier de harcèlement moral que nous traitons au sein de nos cabinets presque tous les jours et que les Conseils de Prud'hommes tranchent également presque tous les jours

1- Ce n'est pas la première fois que le Conseil de Prud'hommes de Paris est saisi

par un tel dossier

-La Cour d'appel de Paris a rendu un arrêt le 3 février 2016, chambre 6, Pôle 6, une salariée avait subi une mise au placard, le Conseil de Prud'hommes de Paris avait statué sur le harcèlement moral et n'avait pas donné gain de cause à la salariée qui a interjeté appel, le jugement a été confirmé (arrêt n° RG 13/05436)

-La Cour d'appel de Paris a rendu un autre arrêt le 30 mars 2016, dans lequel elle reconnaît un harcèlement moral et une mise au placard d'une salariée (exclue des communications générales de l'employeur), le Conseil de Prud'hommes de Paris avait statué dans ce dossier. (arrêt RG S 15/03350)

Je pourrais multiplier les exemples, tout simplement parce que depuis 2002, date d'entrée en vigueur de la loi sur le harcèlement moral, les saisines des Conseils de Prud'hommes de Paris ou d'ailleurs se sont multipliées, les salariés souffrant au travail et étant victimes d'agissements répétés et notamment de surcharge de travail (burn-out) ou absence de travail (bore-out).

2- le bore-out constitue un agissement qui peut être qualifié de harcèlement moral.

Il est FAUX de dire ou d'écrire comme le font la plupart des médias qu'une juridiction statue pour la première fois sur du bore-out !

Le bore-out n'est pas un concept juridique, ni non plus une maladie professionnelle (comme le burn-out), il s'agit d'un ensemble d'agissements de l'employeur qui ont pour but d'isoler le salarié, de le placarder.

Aussi, la juridiction prud'homale est saisie d'une banale affaire de harcèlement moral, harcèlement qui est sanctionné

par le Code du travail (ce n'est pas le bore-out qui est sanctionné).

En effet l'article L 1152-1 du Code du travail dispose:

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ne pas donner de travail à un salarié intentionnellement et faire en sorte qu'il s'ennuie et qu'il devienne « malade » de cet ennui, est un agissement qui peut constituer un harcèlement moral encore faut-il démontrer l'intention de l'employeur et l'absence réelle de travail.

Ce n'est pas si simple de démontrer le harcèlement moral et un tel agissement, tous les jours des salariés ou encore des avocats de salariés plaident la placardisation, le bore-out car la souffrance au travail est malheureusement très fréquente. Ce n'est pas une première, le Conseil de Prud'hommes de Paris « en a vu d'autres ».

Ce bruit autour du bore-out aura eu au moins ce seul mérite c'est que nous puissions reparler du harcèlement moral qui existe toujours est qui est le concept juridique général qui recouvre des comportements comme le bore-out et qui englobe parfois une surcharge de travail qui mène au burn-out.

Sans doute que le mot de harcèlement moral n'est pas assez tendance, a little english c'est toujours mieux !

Lire aussi l'article des Echos: [Un salarié attaque son employeur pour mise au placard.](#)

Réponses à vos questions sur France Bleue Gironde CDD et contrat d'apprentissage.

J'ai répondu à vos questions mercredi dernier sur France Bleue Gironde dans les « Experts », vous pouvez réécouter l'émission:

Il était question de la réglementation stricte des contrats à durée déterminée, sur ce point vous pouvez relire mon billet: [Contrats à durée déterminée: une réglementation stricte pour des contrats précaires.](#)

Un auditeur a posé une question pour son fils sur son contrat d'apprentissage et la rupture de ce contrat. Son fils était apprenti mais son « patron » ne lui donnait plus de travail, rencontrait des difficultés économiques. Il s'interrogeait: que faire ?

Cette question me permet de revenir sur la réglementation du contrat d'apprentissage qui est un contrat à durée déterminée qui bénéficie d'une réglementation particulière.

La rupture de contrat d'apprentissage est réglementé par les articles [L6222-18 et suivants du Code du travail](#).

-Pendant les deux premiers mois du contrat d'apprentissage, la rupture est plutôt très libre, elle peut être initiée par l'employeur ou l'apprenti unilatéralement et sans motif.

-Passé le délai de 2 mois d'apprentissage, si le patron et l'apprenti ne trouve pas d'accord de rupture, seul le Conseil de Prud'hommes pourra résilier le contrat d'apprentissage et pour des motifs très encadrés: faute grave de l'employeur ou du salarié, manquements répétés d'une des parties à ses obligations, inaptitude du salarié à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

La rupture du contrat d'apprentissage peut avoir lieu aussi dans un cas de force majeure.

Attention, les difficultés économiques ne sont pas un cas de force majeure. Seul l'apprenti dont l'entreprise dans laquelle il effectue son apprentissage est en liquidation judiciaire pourra bénéficier d'un licenciement pour motif économique qui sera diligencé par le mandataire liquidateur.

Aussi, le fils de l'auditeur de France Bleue Gironde dont les relations avec son patron étaient tendues n'avait qu'une solution: celle de saisir le conseil de prud'hommes en référés (possible depuis 2015), en urgence pour demander la résiliation de son contrat d'apprentissage puisque l'employeur manque à son obligation de formation en ne le faisant plus travailler.

Pour un exemple de résiliation d'un contrat d'apprentissage, un jugement du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux dans un dossier que j'ai plaidé: [exemple_jugement_résiliation_contrat_appren.](#)