

Barème Macron: la résistance continue de Paris à Grenoble en passant par les Sables d'Orlonne.

La Cour de cassation doit prochainement rendre un arrêt relatif au barème Macron qui a été instauré en 2018.

En attendant l'arrêt de la Haute Juridiction, les juridictions du fond continuent de résister, la plupart en écartant le barème et en appréciant in concreto le préjudice subi par les salariés.

ÉCLAIRAGE | Le « barème Macron » qui plafonne les indemnités de [#licenciement](#) suscite des résistances du côté des avocats travaillistes et de certaines juridictions. Découvrez pourquoi ↓ [@Maitre_Bauer](#) [@syndicatavocats](#)
<https://t.co/d33EWw1uTu>

– *Actu-Juridique.fr* (@ActuJuridiqueFR) [March 14, 2021](#)

Trois récentes décisions ont été rendues ces derniers mois:

– *jugement en départage du 9 juillet 2021, Conseil de Prud'hommes de Paris: [2021 07 09 CPH dép PARIS – Barème écarté appréciation prej in concreto](#)*

Le Conseil rappelle qu'il a déjà été jugé que l'article 24 de la charte sociale européenne, qui consacre le droit des travailleurs français sans motif valable à une indemnité adéquate en cas de rupture anticipée, n'a pas d'effet direct ou droit contraire des États. Il laisse une marge d'appréciation suffisamment importante aux parties contractantes et ne peut donc être invoqué par un particulier dans le cadre d'un litige devant les juridictions nationales.

L'article 10 de la convention n° 118 de l'Organisation Internationale du Travail relative quant à lui, d'une part, le droit de saisir l'autorité administrative et qui ne peut être révisé, d'une autre part, le fait que cette autorité doit être saisie ou prendre tout autre forme de réparation appropriée.

Les dispositions de l'article 1125-3 du code de travail qui prévoient que lorsque la réintégration est refusée par l'un ou l'autre des parties, le juge statue sur une indemnité à la charge de l'employeur dans la limite des montants maximums et minimums. C'est par le fait de ce qui peut être considéré comme l'accroissement de la responsabilité de l'employeur de l'article 1125-3, sauf pour le demandeur à démontrer qu'il existe un motif ou motif au point par une indemnité adéquate ou appropriée de son préjudice résultant de la rupture anticipée de son contrat de travail. Il sera noté que, contrairement à l'affirmation de l'arrêt, cet article ne fait pas référence à l'existence d'une réparation intégrale du préjudice.

En France, il résulte des différents textes sus-définis que, compte tenu de la situation sociale et particulière de Monsieur [REDACTÉ], l'art de 1125-3 du code de travail, notamment des difficultés particulières pour son accès à l'emploi du fait de son état de santé et de sa qualité de travailleur handicapé, et l'état relatif aux autres dispositions ainsi que la portée de son caractère social dans l'entreprise, le montant maximum de deux mois prévu par l'article 1125-3 du code de travail, compte tenu de son caractère relatif du fait de son état de santé, ne permet pas une indemnisation adéquate ou appropriée du préjudice subi, comparée avec les exigences de l'article 10 de la convention de 1988.

En conséquence, il y a lieu d'écarter pour le cas des dispositions applicables du texte relatif de l'article 1125-3 précité.

Au vu des préjudices subis et des réparations offertes à Monsieur [REDACTÉ] au titre de son préjudice spécifique liés à l'absence totale de qualité de travail et au manquement à l'obligation de sécurité de l'emploi, une préjudice résultant de la perte de son emploi sera adéquate ou appropriée en lui allouant une indemnité correspondant à la somme de 11 574 euros nets.

Sur les demandes annexes :

Conformément à l'article 1121-6 du code civil et à l'article R.1452-5 du code de travail, les

– *arrêt de la Cour d'appel de Grenoble du 30 septembre 2021: [grenoble CA 30 septembre 2021 barème macron \(écarte\)](#)*

- *jugement du Conseil de Prud'hommes des Sables d'Olonne du 28 juin 2021 qui est intéressant car il écarte le barème Macron du fait de son inconventionnalité: [Jugement CPH LSD0, 28 juin 2021 – RG 19 000 53 – rejet bareme indemnisation](#)*

Passe sanitaire et entreprise: le Conseil constitutionnel validera-t-il ?

La loi sur la gestion de la crise sanitaire a été adoptée par l'Assemblée nationale et doit être examinée par le Conseil constitutionnel, la décision est attendue et doit être rendue demain, jeudi 5 août 2021 en début de soirée.

Le passe sanitaire en entreprise pose de nombreuses questions, comme je l'ai déjà écrit.

TRIBUNE | Gestion [#CriseSanitaire](#) : «la qualité de cette loi

est déplorable concernant le droit du travail, en plus d'être teintée d'une volonté politique de séduire l'employeur, au détriment du plus faible, le salarié.» Explications de @Maitre_Bauer <https://t.co/IVCcVGbKDj>

– *Actu-Juridique.fr (@ActuJuridiqueFR) [July 31, 2021](#)*

Le SAF avec d'autres syndicats (la CGT et FSU et solidaires) a déposé une contribution extérieure, porte "étroite" sur laquelle il convient de s'attarder.

– En introduction, les syndicats considèrent que le gouvernement aurait pu mettre en place d'autres mesures que celles prévues par la loi, qui sont disproportionnées, en s'appuyant sur les organisations syndicales qui n'ont été informées que par visio le 16/07.

Il est déploré la mise en place de pratiques de surveillance sociale effectuées par les employeurs. Les salariés sont livrés à l'arbitraire. Anormal que les employeurs puissent exiger des salariés leur état de santé, ce contrôle a toujours été réservé aux médecins du travail.

– Des irrégularités procédurales préalables au projet de loi sont soulevées (étude d'impact incomplète transmise tardivement au parlement, parlementaires contraint de l'adopter en 1 semaine, pb de clarté et sincérité des débats)

-L'imprécision de la loi est soulignée, "il est impossible de savoir précisément quel travailleur sera soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire (..)" 'L'inintelligibilité de cette disposition crée un risque d'arbitraire important"

.Les atteintes aux principes constitutionnels en lien avec le travail droit emploi, liberté contractuelle et droit à la santé

-l'obligation du passe sanitaire peut entraîner des dérives, un employeur pourrait faire de la détention du passe sanitaire

un critère de recrutement.

Contraire au préambule de la constitution du 27 octobre 1946 qui affirme le droit pour chacun d'obtenir un emploi :

“Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi”

-les travailleurs concernés par l'obligation de présenter un “passe sanitaire” ne sont pas clairement définis

-les sanctions pour le salarié sans passe sanitaire portent une atteinte excessive au droit à l'emploi ne sont absolument pas proportionnées à l'objectif poursuivi par le législateur (rupture anticipée CDD, suspension sans rémunération du contrat de travail)

Pour les CDI la suspension du contrat de travail n'est pas limité dans le temps, obligation de convocation de l'employeur de convoquer le salarié dans les trois jours de la suspension ne lui interdit pas de faire durer la suspension.

Le fait d'interrompre le versement de la rémunération des salariés dont le contrat est suspendu ne répond absolument pas à l'objectif voulu par le législateur, pourquoi ne pas avoir mis en place un mécanisme d'activité partielle ou encore arrêt de travail dérogatoire ?

Au surplus, il est plus que probable que les employeurs utiliseront cette possibilité de suspension du contrat de travail pour contraindre les salariés à la démission.

Pour les CDD, la rupture anticipée est une sanction qui n'est pas justifiée par l'objectif sanitaire poursuivi, et qui est manifestement disproportionnée au regard des conséquences graves que cela peut avoir sur le salarié déjà précaire qui perd son emploi.

.Modifications unilatérales du contrat de travail, avec l'introduction de la suspension du contrat de travail pour le

salarié sans passe sanitaire et la possibilité de modifier unilatéralement le poste du salarié pour l'affecter à un poste non soumis à l'obligation du passe

Les travailleurs qui devront contrôler le passe sanitaire verront aussi leur contrat modifié.

Ce projet de loi ignore le principe constitutionnel de liberté contractuelle.

.droit à la santé: Si les débats se sont concentrés sur les travailleurs qui ne seraient pas en mesure de présenter le "passe sanitaire", il ne faut pas oublier les conséquences de cette loi sur les salariés détenteurs de ce passe

En effet, comme il a été expliqué ci-dessus, les travailleurs dont le droit à l'emploi n'a pas été compromis vont devoir absorber la charge de travail de ceux dont le contrat sera suspendu voire rompu faute d'avoir satisfait à l'obligation de présenter un "passe sanitaire". Cela va nécessairement augmenter leur charge de travail, dans des proportions parfois très importantes si beaucoup de travailleurs voient leur contrat suspendu. Cela fait donc peser sur les travailleurs présents un risque considérable pour leur santé et leur sécurité lié à une surcharge de travail importante et rapide. Les établissements concernés par le "passe sanitaire" sont bien souvent ceux dont l'activité a totalement été arrêtée lors des premiers confinements. Leur réouverture imposait déjà un rythme de travail très soutenu, qui sera démultiplié si les effectifs sont réduits du fait de la suspension de nombreux contrats. Cette mise en péril de la santé et de la sécurité des travailleurs maintenus dans leur poste n'a absolument pas été envisagée par le législateur, ce qui est particulièrement choquant.

.Les atteintes au principe constitutionnel d'égalité et à l'interdiction des discriminations

-Discrimination en raison de l'état de santé des travailleurs (...) l'objectif constitutionnel de protection de la santé ne saurait justifier. Une telle discrimination directe manifestement disproportionnée compte tenu des conséquences extrêmement graves de ces mesures pour les travailleurs

-Rupture d'égalité dans l'accès à la vaccination et aux tests virologiques. Compte tenu des délais de mise en œuvre des obligations fixés, il est impossible que toute la population concernée puisse bénéficier des

doses vaccinales prescrites.

-Rupture d'égalité des salariés selon leur type de contrat (CDD /CDI) l'objectif visé par le législateur de protection de la santé ne justifie pas, que là où il a justement été décidé que la non-présentation du "passe sanitaire" ne pouvait être un motif autonome de licenciement pour le salarié en CDI, le défaut de "passe sanitaire" soit pour le salarié en CDD ou en intérim un motif de rupture anticipée du contrat

.Les atteintes au droit au respect de la vie privée et au droit à la protection sociale (Modification du contrat de travail en raison d'un motif tiré de la vie privée du salarié, atteinte au droit à des moyens convenables d'existence et à la protection de la sécurité matérielle ainsi qu'au droit à la protection sociale constitutionnellement protégés)

Vous pouvez lire l'intégralité de la contribution sur le site du SAF: [Contribution extérieure SAF sur la loi sur la gestion de la crise sanitaire \(droit du travail\)](#)

A lire aussi:

– Marianne: [Passe sanitaire et libertés: s'il est validé, il risque de s'installer dans le paysage.](#)

-Le Figaro: [Passe sanitaire: les enjeux devant le conseil constitutionnel](#)

– [France Inter: Projet de loi sanitaire: "Un fort risque d'inconstitutionnalité" selon Dominique Rousseau](#)

Article résumant mon thread sur twitter:

L'heure de la tisane miel et si nous parlions de la contribution extérieure déposée par le [@syndicatavocats](#) , la CGT, SOLIDAIRES et FSU sur la loi relative à la gestion de la crise sanitaire ? [#PJLsanitaire](#) [#PasseSanitaire](#) ☐☐ 1/25 pic.twitter.com/WXnRnGy1Nk

– Michèle BAUER (@Maitre_Bauer) [August 3, 2021](#)

Passe sanitaire en entreprise: le casse tête juridique des salariés précaires (CDD).

La question du passe sanitaire en entreprise pose énormément de difficultés pratiques.

Il a été introduit par [le projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire](#) qui doit être examiné par le Conseil Constitutionnel jeudi 5 août 2021.

Cette loi est aussi désastreuse pour les salariés que pour les employeurs.

*Gestion de la crise sanitaire : [@Maitre_Bauer](#) dénonce un texte bâclé et truffé de failles, aussi dangereux pour les salariés que coûteux pour les entreprises. Explications ↓
<https://t.co/IVCcvGbkDj>*

– Actu-Juridique.fr (@ActuJuridiqueFR) [July 26, 2021](#)

Depuis quelques jours, la presse se focalise sur la suspension du contrat de travail à durée indéterminée, imbroglio juridique et se désintéresse du sort des salariés engagés par des contrats à durée déterminée.

Pourtant, ce sont ces salariés qui travaillent en majorité dans les secteurs d'activités visées par l'obligation du passe sanitaire.

Les restaurateurs par exemple devront contrôler leurs salariés qui pourront travailler à la condition de montrer le fameux sésame.

Or, Pôle emploi a publié une étude en 2017, dans la restauration le recours aux contrats à durée déterminée est le plus élevé sur l'ensemble de l'économie: [Etude Pôle Emploi 2017](#).

Le projet de loi sur la gestion sanitaire a inséré en effet une possibilité de rompre le Contrat à durée déterminée d'un salarié avant échéance du terme pour non présentation du passe sanitaire dans les entreprises concernées par le passe sanitaire:

“Par dérogation à l'article L. 1243-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme, à l'initiative de l'employeur, selon les modalités et conditions définies pour le licenciement mentionné à l'article L. 1232-1 du même code et, pour les salariés protégés, au livre IV de la deuxième partie dudit code. Les dommages et intérêts prévus au premier alinéa de l'article L. 1243-4 du même code ne sont alors pas dus au salarié. Le salarié perçoit néanmoins l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du même code, à l'exclusion de la période de suspension mentionnée au premier alinéa du présent 1. Par dérogation à l'article L. 1251-26 du code du travail, le contrat de mission du salarié temporaire peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire, selon les modalités et conditions définies pour le licenciement mentionné à l'article L. 1232-1 du même code et, pour les salariés protégés, au livre IV de la deuxième partie dudit code. L'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 du même code est due

au salarié temporaire, à l'exclusion de la période de suspension mentionnée au premier alinéa du présent 1."

Une véritable inégalité de traitement a été introduite avec cette disposition, inégalité de traitement entre les salariés engagés par contrat à durée indéterminée sans passe sanitaire qui risqueront une suspension de contrat de travail sans rémunération et le salarié à contrat déterminée sans passe sanitaire qui risquera la rupture anticipée de son contrat de travail.

Les cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée sont limitativement énumérées dans le code du travail. La loi sur la gestion de la crise sanitaire introduit un nouveau mode de rupture du contrat anticipée: la rupture anticipée pour non présentation du passe sanitaire, rupture qui serait pour cause réelle et sérieuse.

L'employeur ne devra pas de dommages et intérêts prévu à l'article L 1243-4 du Code du travail s'il utilise cette rupture anticipée.

En revanche, il n'est pas précisé dans le projet de loi que le salarié n'aura pas à régler des dommages et intérêts dans l'hypothèse de l'article L1243-3 du code du travail : *"La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi."*

Or, prenons un exemple, un salarié, serveur dans un restaurant engagé par un contrat à durée déterminée ne présente pas son passe sanitaire, son employeur dans un premier temps suspend son contrat de travail qui arrive à son terme dans deux mois.

Au bout d'un mois de suspension, le salarié en a assez et démissionne. Or, ce cas de rupture n'est pas prévu par l'article L1243-1 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.” ou encore l’article L1243-2 du code du travail qui autorise la rupture à l’initiative du salarié dans l’hypothèse où ce dernier est engagé par un contrat à durée déterminée.

Aussi incroyable que cela puisse paraître, l’employeur pourrait demander des dommages et intérêts du fait de cette démission et pour le préjudice subi.

En Marche sur la tête !

Le salarié sans passe sanitaire dont le contrat de travail sera rompu de manière anticipée aura droit néanmoins précise le texte (merci de l’aumône) à l’indemnité de fin de contrat de l’article L1243-8 du même code, à l’exclusion de la période de suspension. Cela signifie qu’il aura droit à l’indemnité de précarité mais que cette dernière ne tiendra pas compte des suspensions et des non-salaires perçus pendant ces dernières.

Dernière question, si la rupture anticipée est dépourvue de cause réelle et sérieuse, le salarié pourra-il contester le motif de cette rupture anticipée ?

Prenons l’exemple d’un salarié qui présente durant un mois son passe sanitaire et accède à son travail, il oublie son passe et son employeur le soupçonne de ne pas être vacciné et d’avoir passé pendant un mois des tests PCR.

Le contrat de travail est alors rompu de manière anticipée pour cause réelle et sérieuse.

Dans cette hypothèse la cause est réelle mais est-elle suffisamment sérieuse ?

Le salarié pourra t il solliciter des dommages et intérêts pour cette rupture anticipée dépourvu de cause réelle et

sérieuse, le barème macron s'appliquera t il ?

En conclusion, encore une fois ces dispositions sur la rupture anticipée du CDD ont été mal rédigées, bâclées et laissent de nombreuses questions en suspens. En revanche , les rédacteurs n'ont pas perdu l'ouest quand il est question de l'intérêt des employeurs.

Cet article est le résumé de mon thread sur twitter:

Toute la presse est focalisée sur cet imbroglio juridique du salarié suspendu en CDI et a oublié le sort du salarié engagé par un CDD (contrat à durée déterminée), explications
[#PJLSanitaire](#) [#CDD](#) [#PasseSanitaire](#) ☐☐ 1/23
pic.twitter.com/TuvFff8Ll4

– Michèle BAUER (@Maitre_Bauer) [July 29, 2021](#)

Pass sanitaire, obligation vaccinale et licenciement, acte 2 après avis du Conseil d'Etat

La semaine est celle du Pass Sanitaire et de l'obligation vaccinale des professionnels de santé, en effet, le projet de loi relatif à la crise sanitaire ([projet de loi 19 07 2021](#)°) a été examiné lundi 19 juillet par le Conseil des Ministres et le Conseil d'Etat a rendu son avis ([Avis CE sur pass sanitaire](#)), Mardi 20 et Mercredi 21 juillet, il s'agira pour

l'Assemblée Nationale de débattre sur le projet de loi, Jeudi 22 et Vendredi 23, le Sénat sera saisi. Il y aura sans doute une saisine du Conseil Constitutionnel avant que le texte ne soit promulgué.

J'ai publié un premier billet sur [le Pass sanitaire et licenciement ou comment sauver la liberté d'entreprendre.](#)

L'avant projet de loi prévoyait en effet une possibilité pour l'employeur de licencier un salarié travaillant dans certains secteurs d'activités listées si ce dernier ne justifiait pas d'un pass sanitaire (soit le certificat de vaccination, soit un test PCR négatif, soit un certificat de rétablissement). Un arrêt d'activité non rémunéré pouvait être ordonné, une suspension du contrat de travail et si cet arrêt était de deux mois, un licenciement pouvait être ordonné.

Le projet de loi présenté au conseil des Ministres reprend ces dispositions, il distingue les salariés ou agent de l'Etat soumis à une obligation vaccinale, des salariés non soumis à cette obligation mais devant justifier d'un test PCR négatif ou d'un justificatif de vaccination ou encore d'un certificat de rétablissement, du fameux pass sanitaire:

& Pour les personnels de santé qui sont soumis à une obligation vaccinale, les dispositions légales et l'avis du Conseil d'Etat

–**Sur l'obligation vaccinale**, sans surprise, le Conseil d'Etat considère que le législateur peut mettre en place une obligation vaccinale si cette obligation poursuit un but légitime et n'est pas disproportionnée par rapport au but recherché. Pour le Conseil d'Etat, l'obligation vaccinale répond un besoin social impérieux notamment (il reprend la décision de la CEDH Vavricka c. République tchèque, du 8 avril 2021)

– **Sur le contrôle de l'employeur et le licenciement**, le projet de loi dispose:“*Lorsqu'une personne soumise à l'obligation*

prévue au I de l'article 5 (obligation de se faire vacciner, personnel médical) ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats mentionnés au I de l'article 6 ou, jusqu'au 15 septembre 2021, au 1° du I, à son employeur, ce dernier lui notifie le jour même, par tout moyen, la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'intéressé produit les justificatifs requis. La personne est convoquée à un entretien qui a lieu au plus tard dans un délai de cinq jours suivant la suspension afin d'examiner avec elle les moyens de régulariser sa situation.

« Le fait de ne plus pouvoir exercer son activité pendant une durée supérieure à deux mois en raison du non-respect de l'obligation de présentation des documents mentionnés au précédent alinéa peut être un motif spécifique justifiant la cessation définitive des fonctions ou la rupture du contrat de travail ».

Le Conseil d'Etat n'émet aucune réserve, si ce n'est qu'il préconise au gouvernement de prévoir une présentation de ces documents sous une forme qui ne permettra pas à la personne chargée du contrôle de connaître l'origine de l'immunisation. Le but étant de préserver le secret médical et la vie privée du salarié.

Mais est-ce vraiment suffisant pour garantir le secret médical et la vie privée du salarié ?

En effet, ces dispositions s'appliquent aux salariés qui doivent être vaccinés obligatoirement (le personnel médical), l'origine de l'immunisation ne sera que la vaccination ou un certificat de rétablissement, le secret sera un secret de polichinelle et l'employeur se doutera de l'origine de l'immunisation.

Il aurait été préférable que ce soit autre intervenant soumis au secret médical qui contrôle. Or, le Conseil d'Etat n'est

pas “choqué” par la disposition qui précise que “*Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l’obligation prévue au I de l’article 5 par les personnes placées sous leur responsabilité.*”. Au contraire, il approuve le contrôle des employeurs et la possibilité de les sanctionner s’il ne respecte pas leur obligation de contrôler les salariés ou agent de l’état (*En second lieu, alors que le projet de loi prévoit de sanctionner les employeurs qui ne contrôleraient pas que leurs personnels concernés respectent l’obligation vaccinale (cf. point 21), le Conseil d’Etat estime nécessaire d’établir expressément cette obligation de contrôle.*)

Le Conseil d’Etat insiste sur les dispositions de l’OIT et le fait de mettre en place une procédure contradictoire avant le licenciement des salariés, d’où l’entretien mis en place dans les cinq jours suivants la suspension. A noter que la suspension du contrat de travail peut s’effectuer par “tous moyens”, si cette suspension est notifiée oralement il sera compliqué de décompter les cinq jours à respecter pour l’organisation de l’entretien préalable.

La suspension non rémunérée est possible selon le Conseil d’Etat à partir du moment où le salarié en est averti et peut se défendre et régulariser.

Pour les agents publics, le Conseil d’Etat reprend le projet de loi qui aurait dû soumettre les dispositions pour avis au Conseil Commun de la fonction publique.

& Pour les salariés non soumis à une obligation vaccinale et donc soumis à un pass sanitaire (travaillant dans les secteurs d’activités énumérés à l’article 1er du projet de loi) devant par conséquent justifier d’un test PCR négatif , d’un certificat de vaccination ou d’un certificat de rétablissement.

“Le Conseil d’Etat estime que le fait d’imposer la détention

du « passe sanitaire » à l'ensemble des professionnels et bénévoles intervenant dans les lieux, établissements, services et événements où le dispositif trouvera à s'appliquer ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'exercice de leur activité professionnelle par les intéressés."

Comme pour les salariés soumis à une obligation vaccinale, les salariés travaillant dans des secteurs d'activités énumérés (la plupart du temps en contact avec le public) devront pouvoir justifier d'un pass sanitaire auprès de leur employeur, à défaut, il pourra y avoir une cessation d'activité et un licenciement au bout de deux mois d'inactivité, le projet de loi devant introduire un nouveau motif de licenciement qui sera pour cause réelle et sérieuse.

En conclusion: en matière de licenciement et pass sanitaire, le Conseil d'Etat valide toutes les dispositions du projet de loi ou presque alors qu'il aurait fallu sans doute mener une réflexion plus approfondie sur le contrôle le plus adapté de ce pass sanitaire. L'employeur ne semble pas être l'acteur idéal pour effectuer ce contrôle et s'immiscer dans la vie privée du salarié. De même, ce pass était-il vraiment nécessaire et indispensable à la mise en œuvre de la politique de santé publique au sein de l'entreprise ? L'atteinte à la liberté de travail du salarié, à sa vie privée, au secret médical est-elle réellement proportionnée au but recherché ? Est-ce que ces dispositions ne tendront-elles pas les relations sociales dans les entreprises en exigeant des employeurs d'être policiers (sous peine de sanctions pénales) de leurs salariés et en les plaçant dans une position bien délicate ? N'aurait-il été pas plus judicieux de confier cette mission de contrôle à d'autres acteurs telle que la médecine du travail ? La suspension du contrat de travail sans rémunération est ce une sanction proportionnée au but recherché ? Et le licenciement automatique après deux mois d'activité, est-ce proportionné par rapport à une décision personnelle du salarié de ne pas souhaiter se faire vacciner

Licenciement ou comment sauver la liberté d'entreprendre.

Je me risque à écrire sur le pass sanitaire et les dispositions annoncées dans l'avant projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire ([avant_PJL_sanitaire_transmis_au_CE](#)) qui doivent être examinées demain (lundi 19 juillet 2021) par le conseil des Ministres et plus particulièrement celle qui concerne le droit du travail.

J'éviterai de me placer sur le terrain des anti-vaccin ou pro-vaccin.

Je suis juriste et me contenterai de me placer sur un terrain que je maîtrise, le droit, la médecine étant pour moi inconnue.

Une disposition a particulièrement retenue mon attention tant elle porte atteinte au droit au respect de la vie privée du salarié, au secret médical et à la liberté de travailler.

L'article 1er précise qu'il y a lieu de subordonner à la présentation d'un pass sanitaire (soit un justificatif de vaccination, soit un résultat négatif au test de dépistage virologique) l'accès à certains lieux , établissements et événements publics.

Il ajoute *"A défaut de présenter à leur employeur (établissement accueillant du public ERP notamment et bien d'autres, les établissements sont énumérés dans le texte) les documents mentionnés en 1° et 2° (soit le test soit justificatif de vaccination), les salariés ne peuvent plus exercer l'activité mentionnée à l'alinéa précédent. Le fait pour un salarié de ne plus pouvoir exercer pendant une période*

de plus de deux mois en application du présent alinéa justifie son licenciement”

En résumé, un employeur pourra demander à un salarié de ne plus exercer son activité s'il ne présente pas son pass sanitaire.

S'il est absent pendant deux mois, son licenciement sera automatique et justifié, sur quel motif, le texte ne nous le dit pas, sur les réseaux sociaux il a été question d'un licenciement sui generis... se pourrait être aussi un licenciement pour absences désorganisant l'entreprise et l'obligeant à pourvoir à titre définitif au poste du salarié absent.

Cet avant projet de loi interroge.

Le gouvernement, jusqu'ici était plutôt “mou” quant aux respects des mesures sanitaires au sein de l'entreprise.

Les gestes barrières, le télétravail, le port du masque, les sensibilisations à la vaccination ou au dépistage ne sont que des recommandations pas sanctionnables à moins que le règlement intérieur de l'entreprise ne le prévoit.

L'entreprise qui ne respectait pas ces recommandations ne risquait pas grand chose, il n'est pas certain que les contrôles de l'inspection du travail étaient si fréquents en l'absence de sanctions.

Les salariés quant à eux auraient pu agir contre le manquement de l'employeur de préserver leur santé et sécurité, mais comment pouvaient-ils prouver par exemple qu'ils ont contracté le covid à leur travail et du fait du non respect par l'employeur de ces mesures de sécurité sanitaire ?

Alors qu'il aurait été sans doute judicieux de transformer ces recommandations en obligations, l'exécutif préfère préserver la sacro-sainte liberté d'entreprendre et sanctionner la

partie la plus faible du contrat de travail: le salarié.

Si ce dernier ne justifie pas de son pass sanitaire, il ne pourra pas exercer son activité et s'il persiste dans son refus de se soumettre aux tests virologiques (qui seront bientôt payants) ou de se faire vacciner et que son absence est d'une durée de deux mois, la porte sera grande ouverte.

L'employeur n'aura même pas à justifier d'un quelconque motif, il lui suffira d'écrire que le salarié ne pouvait pas exercer son activité puisqu'il ne justifiait pas d'un test négatif ou encore d'être vacciné et qu'il était absent durant deux mois.

Ce texte est critiquable:

– il fait peser sur les acteurs privés (employeurs) la charge d'un contrôle qui devrait être public et réservé à l'Etat.

L'employeur a un pouvoir de direction sur ses salariés, il n'a pas de pouvoir de police, cette fonction devant être réservée à des personnes habilitées.

–il porte atteinte à la liberté de travail du salarié, de quel droit empêche-t-on le salarié de travailler au motif qu'il ne présente pas son pass sanitaire ? Il existe des "atteintes" à la liberté de travailler qui sont l'insertion par exemple d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail, encore faut-il pour qu'elle soit valide qu'elle soit limitée dans l'espace, dans le temps et que le salarié bénéficie d'une contrepartie financière puisqu'il est empêché de travailler. Se pose la question de la rémunération du salarié en arrêt d'activité car il ne présente pas son pass sanitaire. Les employeurs seront confrontés à des situations ubuesques: ils diront aux salariés de ne plus travailler et devront les rémunérer un peu comme le préavis non travaillé puisque ce ne sont pas les salariés qui sont à l'initiative de cet arrêt d'activité. L'impossibilité d'exercer son activité n'est pas prévue par le code du travail. Non seulement les employeurs seront des policiers bénévoles mais en plus ils devront payer

des salariés à rien faire, ils seront sans doute très coopératifs, n'en doutons pas. Cet arrêt d'activité pourrait être considéré comme une suspension du contrat de travail, et l'employeur pourrait ne pas payer les salariés réfractaires, comme pour une suspension due à un arrêt de travail... Ce serait particulièrement discriminatoire et injustifié, on se dirigerait visiblement vers cette suspension justifiée par une impossibilité de travailler, impossibilité qui tient son origine non pas du fait du salarié mais de l'employeur et de la loi (au sens large) que l'employeur respectera.

-il porte atteinte aussi au droit au respect de la vie privée du salarié et au secret médical.

Rappelons que le salarié a droit au respect de sa vie privée, et que toute atteinte à ce droit doit être proportionnée au but recherché. La CEDH a pu juger que l'ingérence dans la vie privée en obligeant à la vaccination était justifiée par un objectif légitime de santé public. (voir arrêt CEDH 8 avril 2021 Vavricka contre République Tchèque et plus particulièrement son commentaire: [Questions réponses](#)) Dans cette espèce, il n'était pas question du covid et il s'agissait de la vaccination obligatoire des enfants. Aussi, il n'est pas certain que l'on puisse estimer que l'atteinte à la vie privée du salarié est proportionnée au but recherché puisqu'il existe d'autres possibilité d'atteindre ce but de santé publique notamment en transformant par exemple les recommandations de sécurité sanitaire en obligations.

L'employeur est tenu de respecter la réglementation relative aux données personnelles (RGPD), il ne peut collecter des données de santé du salarié ([article 9 du RGPD](#)). Or, en sollicitant ces justificatifs, il récolte ces données personnelles.

Pour finir, le secret médical est gravement atteint. Dans le cadre des protocoles sanitaires, il a été rappelé que l'employeur ne devait pas porter atteinte au secret médical,

notamment lorsque le salarié se soumettait volontairement à un test de dépistage, l'employeur ne pouvait pas lui demander le résultat de ce test. Le salarié était responsabilisé, la confiance était la règle, il était bien entendu invité à s'isoler s'il était positif.

Avec ce texte (qui n'a pas encore été adopté et qui doit subir le contrôle du Conseil d'Etat et certainement du Conseil Constitutionnel, il est utile de le rappeler), on se moque du secret médical, l'employeur pourra sans problème avoir connaissance de la santé du salarié, de son état de vaccination. C'est inquiétant. S'il est dérogé ainsi au secret médical, qu'est ce qui empêchera un employeur de demander à son salarié le résultat de son check up annuel pour bien vérifier qu'il est en bonne santé et qu'il continuera à se donner corps et âme ?

En conclusion, vous l'avez compris, cet avant projet de loi est dangereux et inquiétant. Il est déplorable que l'Etat transfère sur des personnes privées le contrôle sanitaire qu'il devrait exercer. Pourquoi n'avoir pas mis en place une obligation vaccinale générale assortie de contrôles et de sanctions ? On me répondra parce que les sanctions sont difficiles à mettre en oeuvre ... Je ne le pense pas.

On aurait pu envisager des sanctions pécuniaires pour les citoyens imposables, telle qu'une augmentation d'impôt ou une amende si le pass vaccinal n'est pas présenté sur le site impots.gouv et pour ceux qui sont plus "précaires", un accompagnement social vers une vaccination en utilisant la pédagogie.

Au lieu de mettre en place un obligation vaccinale pour tous qui politiquement serait impopulaire on préfère un tour de pass pass en mettant en place cette obligation indirectement au prix d'atteintes graves aux libertés et aux droits fondamentaux.

Articles à lire:

- [Vaccination obligatoire : sécurité sanitaire pour tous ou fin des libertés publiques ? Tribune de Bruno Daugeron La croix](#)
- [Actu juridique: Vaccination, port du masque, quels sont les droits et devoirs des salariés ? ITW Olivia Dufour du Professeur Grégoire Loiseau](#)
- article actuel RH [L'avant-projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire crée une autorisation d'absence pour se faire vacciner et de nouveaux motifs de licenciement article de Florence Mehrez](#)
- article Figarovox: [Passe sanitaire: «L'obligation vaccinale est-elle contraire au droit du travail ?](#)
- article actu CE ITW [Quentin Durand-Moreau : "S'en remettre uniquement à la vaccination risque de poser des problèmes à terme"](#)

ITW France Info le 21 juillet 2021 sur le passe sanitaire en entreprise:

Barème Macron: une nouvelle décision de Grenoble qui crève le plafond.

Les décisions pleuvent en ce moment, et les Conseils de Prud'hommes continuent de résister, encore et toujours.

La dernière du 25 mars 2021 est rendue par le Conseil de Prud'hommes de Grenoble qui écarte le barème en énonçant clairement qu'il n'est pas lié par les avis de la Cour de

cassation conformément à l'article L441-3 du Code de l'organisation judiciaire.

Le Conseil de Prud'hommes effectue une appréciation in concreto et n'hésite pas à accorder au salarié, cadre qui bénéficie d'une ancienneté de 12 ans et 5 mois de salaires, l'équivalent de 17 mois d'ancienneté soit 115 000 euros alors que le plafond pour cette ancienneté est de 11 mois soit 72 781,06 euros. (moyenne des salaires bruts 6616,46 euros)

Le Conseil de Prud'hommes tient compte de l'âge du salarié, la difficulté pour le salarié de retrouver un emploi dans un marché de "niche" ainsi que l'impossibilité de racheter les trimestres de retraite.

Pour télécharger la décision: [Barème Macron Jugement 25 mars 2021 Grenoble](#), Bravo à notre Consoeur de Grenoble [Alexia NICOLAU](#), conseil du salarié.

Licenciement pour faute grave, Foire aux questions.

Beaucoup de salariés sont venus me consulter ces derniers mois parce qu'ils ont été licenciés pour faute grave, souvent pour des prétextes. La plupart bénéficiaient d'une faible ancienneté. Avec le barème dit "Macron", le but de ces licenciements pour faute grave est de ne pas payer l'indemnité de préavis, ni celle de licenciement. Lorsque le salarié a une faible ancienneté, il hésitera à agir devant le Conseil de Prud'hommes puisque le barème "Macron" ne dissuade pas les employeurs de licencier mais dissuade surtout les salariés d'agir en justice.

Une foire aux questions sur le licenciement pour faute grave, vous pourrez aussi visionner ma courte vidéo pour l'association aabc.

Mon employeur peut-il me licencier pour faute grave alors qu'il n'a aucune faute à me reprocher ?

Votre employeur peut vous licencier même si vous n'avez pas commis de faute grave et même si la faute qui vous est reprochée est légère et pourrait être sanctionnée par un avertissement. En effet, votre employeur bénéficie d'un pouvoir de direction. Il peut faire tout ce qu'il souhaite, il n'existe aucune autorisation préalable à solliciter d'une administration. La sanction d'un employeur indélicat qui aurait licencié un salarié sans aucune cause réelle et sérieuse et sans faute grave est a posteriori et aura lieu que si vous saisissez le Conseil de Prud'hommes pour contester ce licenciement.

Quelle est la conséquence au niveau financier d'un licenciement pour faute grave ?

La faute grave entraîne un licenciement sur le champ. Il est précédé généralement d'une mise à pied à titre conservatoire durant laquelle le salarié ne sera pas réglé de ses salaires. Aucun préavis ne sera payé non plus. De même que la faute grave entraîne un non paiement de l'indemnité de licenciement (indemnité légale: 1/4 de mois de salaires par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaires à partir de 10 ans).

Est-ce que j'aurai droit au chômage si je suis licencié(e) pour faute grave ?

OUI, c'est une légende qui circule encore et toujours, le licenciement pour faute grave NE PRIVE PAS des indemnités chômage, de vos allocations UNEDIC.

Je n'atteins pas mes objectifs commerciaux qui sont trop

importants, mon employeur peut-il me licencier pour faute grave ?

Il le peut mais votre licenciement sera considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse car une insuffisance professionnelle ou une insuffisance de résultats est considéré par la jurisprudence comme un licenciement pour cause réelle et sérieuse, en aucun cas cette insuffisance ne pourra être qualifié de faute grave. Si un tel licenciement a été prononcé, il est conseillé de le contester devant le Conseil de Prud'hommes.

Si j'agis devant le Conseil de Prud'hommes, comment cela se passe-t-il dois-je démontrer que je n'ai pas commis de faute grave ?

NON, c'est sur votre employeur que repose la charge de la preuve, c'est à lui de démontrer que la faute grave est constituée, une faute d'une telle gravité qu'elle exigeait un licenciement immédiat sans préavis.

Le Conseil de Prud'hommes est-il obligé d'appliquer le barème "Macron" ?

Les Conseils de Prud'hommes doivent appliquer la loi et en théorie, il devrait appliquer le barème Macron sauf que ce dernier n'est pas conforme aux textes internationaux qui sont supérieurs à la loi française. Les textes internationaux exigent la réparation d'un licenciement illégitime par une indemnité adéquate, ce qui est contraire à toute barémisation.

Plusieurs Conseils de Prud'hommes ont résisté en écartant le barème Macron et en procédant à une analyse "in concreto".

Dernièrement la Cour d'appel de Paris a procédé à son tour à cette analyse. Elle a tenu compte de l'âge de la salarié, des recherches d'emploi effectuées, du préjudice important que ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse avait

[engendré.](#)

Aussi, les Conseils de Prud'hommes peuvent aller au delà du plafond.

Pour une demande de devis ou fixer un rendez-vous:

Votre nom (obligatoire)

Votre e-mail (obligatoire)

Veillez laisser ce champ vide.

Votre adresse (ville et co)

Je souhaite une consultation, un rendez-vous à votre cabinet

Je souhaite que vous m'adressiez un devis (je précise ma demande dans l'encart prévu à cet effet)

Je consens au traitement de mes données personnelles après avoir lu les informations au bas de ce formulaire

Envoyer

*Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la prise de rendez-vous ou à l'établissement d'un devis. Le destinataire des données est **Me Michèle BAUER**, Avocate, inscrite auprès du Barreau de Bordeaux depuis le 7 janvier 2003 exerçant 33, Cours Pasteur, 33 000 BORDEAUX, téléphone: 05 47 74 51 50-télécopie: 05 47 74 51 51, mail: merci d'utiliser [la page contact.](#)*

Conformément [aux articles 13 et 14](#) du règlement (UE) général sur la protection des données 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 et l'article 32 de la loi "informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, le directeur de publication de ce site vous informe:

- le responsable du fichier est **Me Michèle BAUER** dont les coordonnées sont précisées ci-dessus. La finalité du traitement de ces données est la prise de rendez-vous et/ou l'établissement d'un devis.
- Le destinataire est l'avocat qui est le directeur de publication de ce site, soit Me Michèle BAUER.
- **Ces données seront conservées pour une demande de devis le temps d'établissement de ce devis si aucune suite n'est donnée soit 15 jours maximum, si une suite est donnée et que le dossier est confié à l'avocat, les données seront conservées durant 5 ans à compter du dernier acte juridique.**
- **Pour la prise de rendez-vous, les données seront conservées 5 ans à compter de la date de consultation (ceci si un rendez-vous est fixé et si une consultation est délivrée). Dans l'hypothèse où la personne concernée n'honore pas son rendez-vous, les données seront effacées le jour suivant du rendez-vous non honoré.**
- Vous bénéficiez d'un **droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données personnelles** que vous pouvez demander au responsable du traitement soit à [Maître Michèle BAUER](#).
- Vous bénéficiez du droit de demander une limitation du traitement de vos données personnelles.
- Vous bénéficiez du **droit de vous opposer au traitement de vos données personnelles et du droit à la portabilité de vos données.**
- Vous pouvez retirer votre consentement au traitement de vos données personnelles et ceci à tout moment en

écrivaint au responsable du traitement soit à [Maître Michèle BAUER](#).

- Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la [CNIL](#) si vous estimez que la protection de vos données personnelles n'a pas été assurée par le responsable du traitement.

La Cour d'appel de Paris confine le barème Macron.

Enfin une bonne nouvelle, la Cour d'appel de Paris le 16 mars 2021 écarte le Barème Macron et effectue une analyse in concreto du préjudice.

Les juges continuent de résister comme je l'ai écrit dans actu-juridique.

ÉCLAIRAGE ☐ | Le « barème Macron » qui plafonne les indemnités de [#licenciement](#) suscite des résistances du côté des avocats travaillistes et de certaines juridictions. Découvrez pourquoi ↓ ☐ [@Maitre_Bauer](#) [@syndicatavocats](#) <https://t.co/d33Eww1uTu>

– Actu-Juridique.fr (@ActuJuridiqueFR) [March 14, 2021](#)

Dans cet arrêt, la salariée est engagée en 2013, en qualité de cadre, coordinatrice. Pendant son arrêt de travail, elle est convoquée à un entretien préalable à son licenciement. Elle accepte un contrat de sécurisation professionnelle, la rupture est pour motif économique.

Elle conteste ce licenciement devant le Conseil de Prud'hommes de Bobigny qui considère que le licenciement reposerait sur une cause réelle et sérieuse.

La salariée interjette appel. La Cour d'appel de Paris considère que la réalité des difficultés économiques ne peut être retenue. Aucune recherche de reclassement n'a effectuée selon la Cour d'appel.

Cette salariée bénéficie d'une ancienneté de moins de 4 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment de son licenciement, le barème Macron prévoit une indemnisation minimum de 3 mois et maximum de 4 mois de salaires bruts.

La salariée est indemnisée au dessus du plafond et le barème macron est écarté. Elle obtient 7 mois de salaires bruts, presque le double. La Cour considère que le préjudice de la salariée est particulier, elle a déposé de nombreuses candidatures, est âgée de 53 ans au moment de la rupture et a connu des pertes de salaires.

Pour lire l'arrêt: [CA Paris 16 mars 2021 barème Macron](#)

Après la champagne, Le Berry: la Cour d'appel de Bourges écarte le barème.

Le barème Macron ne cesse d'être écarté par les juridictions du fond.

L'analyse "in concreto" devient contagieuse.

Souvenez-vous de l'arrêt de la Cour d'appel de Reims qui le

25 septembre 2019 a considéré que “Le contrôle de conventionnalité ne dispense pas, en présence d’un dispositif jugé conventionnel, d’apprécier s’il ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné c’est-à-dire en lui imposant des charges démesurées par rapport au résultat recherché.”

La Cour d’appel de Reims a consacré l’analyse in concreto.

Par la suite, plusieurs Conseils de Prud’hommes ont repris cette analyse qui tend à indemniser l’entier préjudice du salarié, à lui octroyer une réparation adéquate, comme dernièrement le Conseil de Prud’hommes de Bobigny.

Le 6 novembre 2020, c’est une autre Cour d’appel, la Cour d’appel de Bourges qui écarte à nouveau le barème dit Macron en opérant à cette analyse, pour la Cour: Pour autant, lorsqu’un licenciement est injustifié, le contrôle de conventionnalité ne dispense pas, en présence d’un dispositif jugé conventionnel, d’apprécier s’il ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné en lui imposant des charges démesurées par rapport au résultat recherché, en l’occurrence l’indemnisation intégrale du préjudice qu’il a subi.

Or, en l’espèce, il apparaît que M. B était âgé de 59 ans au jour de son licenciement et comptabilisait 5 années d’ancienneté au sein de l’entreprise. Il justifie d’un nombre impressionnant de recherches d’emploi demeurées vaines sans qu’il puisse lui être reproché de ne pas les avoir circonscrites à son domaine de compétences, la logistique. En effet, eu égard à son âge et au marché français de l’emploi, il était de son intérêt d’étendre ses recherches bien au-delà de son domaine principal de compétences. Il ne peut davantage lui être reproché la tardiveté de ses recherches puisque, sur la période d’octobre 2019 à juillet 2020, il justifie d’au moins 177 dépôts de candidatures.

Eu égard à son âge, 59 ans, et à la difficulté qui en résulte pour lui et dont il justifie de retrouver un emploi dans un marché du travail en tension, l'application des dispositions précitées de l'article L 1235-3 du code du travail porte en l'espèce une atteinte disproportionnée à ses droits en ce qu'elle ne permet pas l'indemnisation intégrale de son préjudice. Elle contrevient pour ce motif aux dispositions précitées de l'article 10 de la convention N°158 de l'OIT.

C'est par conséquent à bon droit que les premiers juges ont en l'espèce écarté l'application des dispositions de l'article L 1235-3.

Le salaire mensuel moyen brut de M. B, tel qu'il résulte des bulletins de paie des mois d'octobre, novembre et décembre 2017, s'établit à la somme de 3 860,74 euros.

Eu égard à la situation personnelle de l'appelant, telle qu'elle vient d'être rappelée, le jugement du conseil de prud'hommes sera confirmé en ce qu'il lui a alloué la somme de 30 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, cette somme venant indemniser intégralement le préjudice qu'il a subi du fait du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse dont il a fait l'objet.

Ces dommages et intérêts seront exonérés de CSG et CRDS dans la limite du montant minimum prévu par les dispositions de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'indemnité concernée.

Le jugement du conseil de prud'hommes sera par ailleurs confirmé en ce qu'il a ordonné le remboursement par la société International Cookware des indemnités de chômage versées à M. B dans la limite de six mois d'indemnités.

Pour lire l'arrêt de la Cour d'appel de Bourges:

Le Conseil de Prud'hommes d'Angoulême et Bobigny écartent le barème "Macron".

Cela faisait longtemps qu'il n'était pas question de Barème sur ce Blog.

Pourtant, devant les Conseils de Prud'hommes, le combat contre le plafonnement des indemnités de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse continue.

[L'argumentaire du SAF](#) est toujours en ligne et des Conseils de Prud'hommes continuent d'écarter ce plafonnement injuste qui ne permet pas aux salariés une réparation adéquate du préjudice subi et aux juges de juger, d'apprécier le préjudice au cas par cas.

La jurisprudence des juges du fond s'oriente de plus en plus vers une appréciation in concreto du préjudice subi par les salariés pour écarter le plafonnement dit "Macron".

Deux nouvelles décisions ont été rendues dans laquelle les conseillers prud'hommes ont écarté le barème macron en effectuant une appréciation in concreto du préjudice subi:

– Conseil de Prud'hommes d'Angoulême 9 juillet 2020: [2020 07 02 CPH ANGOULEME – Barème in conventionnel \(2\)](#) qui a tenu compte de la situation de la salariée après son licenciement : cette dernière avait retrouvé un poste qui

était payé 25% de moins que le poste qu'elle a perdu et qui était de surcroît très éloigné de son domicile.

-Conseil de Prud'hommes de Bobigny du 14 décembre 2020, [bareme macron CPH BOBIGNY 16 décembre 2020](#) qui a tenu compte du contexte du licenciement, un licenciement verbal et qui a octroyé au salarié 5 mois de salaires de dommages et intérêts pour le préjudice subi (le salarié bénéficiait d'une ancienneté de moins de 6 mois). ([Maud Beckers et Pauline BLAISE](#) du SAF étaient les avocates du salarié)

-RAPPEL des principales décisions rendues:

—

[Cour d'appel de Paris 18 septembre 2019](#)

—

[Cour d'appel de Reims 25 septembre 2019](#)

—

[CPH LE HAVRE 10 septembre 2019](#)

—

[CPH NEVERS 26 juillet 2019](#)

Ne doutons pas que cette année 2021 sera encore pleines de surprises sur ce barème et que la résistance continuera !