

Le Conseil de Prud'hommes : quand ? Pourquoi ? Comment le saisir ?

Le Conseil de Prud'hommes, souvent appelé par certains le Tribunal des Prud'hommes est une juridiction qui est compétente pour statuer sur les litiges opposant un salarié à son employeur.

En cette période compliquée, du monde d'après, je pensais qu'il était bon de revenir sur cette juridiction que certains hésitent peut-être à saisir s'inquiétant de la durée de la procédure, de son coût ou encore tout simplement de l'utilité de la saisine (le "est-ce que cela en vaut bien la peine ou le jeu en vaut-il la chandelle ?).

A la fin de ce billet, le replay du Facebook direct sur le Conseil de Prud'hommes qui a eu lieu sur la page Facebook du Cabinet le 13 juillet 2020.

Quand est-ce que l'on peut saisir le Conseil de Prud'hommes ?

Vous pouvez saisir le Conseil de Prud'hommes si vous avez un litige avec votre employeur.

Par exemple, vous avez été licencié pour faute grave ou pour cause réelle et sérieuse et vous souhaitez contester ce licenciement que vous considérez comme injustifié.

Des heures supplémentaires n'ont pas été réglées par votre employeur et ceci malgré de nombreuses demandes, vous souhaitez qu'il vous les paie.

Vous avez été engagé à plusieurs reprises par des contrats à durée déterminée successifs, vous estimez que votre employeur

aurait dû vous engager par un contrat à durée indéterminée, vous souhaitez saisir le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir une requalification.

Vous êtes autoentrepreneur, vous travaillez toujours pour la même Société, vous devez respecter des consignes, vous avez des horaires, vous souhaitez que votre qualité de salarié soit reconnue, vous avez la possibilité de saisir la juridiction prud'homale.

Cette liste n'est bien entendu pas exhaustive.

Vous pouvez lire également:

[-Questions fréquentes sur le Conseil de Prud'hommes.](#)

[-Comment contester un licenciement abusif et à quel prix ?](#)

Comment saisir le Conseil de Prud'hommes ?

Le Conseil de Prud'hommes se saisit par requête déposée au greffe du Conseil de Prud'hommes en double exemplaires avec les pièces. Vous devrez adresser un exemplaire de la requête et des pièces en lettre AR à votre employeur.

Avant de saisir le Conseil de Prud'hommes, il convient d'écrire une lettre à votre employeur afin de lui proposer le règlement amiable du litige.

Vous pouvez lire aussi mon billet:

[-Modèle de requête Prud'hommes](#)

Est-ce l'avocat est obligatoire pour

saisir le Conseil de Prud'hommes ?

L'avocat n'est pas obligatoire pour saisir le Conseil de Prud'hommes: vous pouvez vous défendre seul ou assisté d'un défenseur syndical.

Il est vivement conseillé de se faire assister soit par un défenseur syndical ou par un avocat. Le droit du travail est de plus en plus complexe, la loi change souvent, la jurisprudence évolue très vite.

La complexité du droit du travail explique qu'il est compliqué aujourd'hui de se défendre seul.

Mon salaire n'est pas payé, je suis précaire, je n'ai pas mes documents de rupture, comment puis je faire pour que mon affaire soit rapidement examinée ?

Vous avez la possibilité de saisir le Conseil de Prud'hommes en référé c'est-à-dire en urgence si aucune contestation sérieuse n'existe (aucun problème juridique particulier ou débat sur le salaire dû), le juge des référés est celui de l'évidence.

L'examen de votre dossier sera rapide, à Bordeaux, le Conseil de Prud'hommes en référé examine le dossier dans les quinze jours suivant le dépôt de votre requête.

Lire aussi:

[-le référé devant le Conseil de Prud'hommes.](#)

Comment se déroule la procédure devant le Conseil de Prud'hommes ?

Elle se déroule la plupart du temps en trois étapes:

-l'audience devant le Bureau de conciliation et orientation: à cette audience, le Conseil de Prud'hommes essaiera de concilier les parties. Un PV de conciliation pourra être signé, si tel n'est pas le cas, les parties passeront à la deuxième étape

-la mise en état: une date de mise en état à l'audience de conciliation sera fixée pour le défendeur généralement afin de lui permettre de répliquer à la requête du demandeur (le salarié dans la majorité des cas). Puis différentes dates de mises en état seront fixées durant lesquelles la juridiction vérifiera si le dossier est prêt pour être examiné par le conseil de prud'hommes.

-l'audience de jugement: le conseil de prud'hommes après plusieurs mises en état fixera le dossier pour que ce dernier soit plaidé par les avocats ou exposés par les justiciables.

Lors de cette audience, le demandeur (son avocat) prendra la parole en premier afin d'exposer les demandes et les arguments.

Puis le défendeur, généralement l'employeur par l'intermédiaire de son avocat répliquera.

Le sentiment des salariés est souvent que l'employeur a eu la parole en dernier et que par conséquent il aurait eu le dernier mot et que les conseillers n'ont retenu que son argumentation.

Or, après l'audience, les conseillers se réunissent et examinent le dossier papier, en discute et ne statue pas sur les dernières paroles.

Cette impression d'audience est normale, cependant il faut être rassuré ce n'est qu'une impression et un sentiment.

La parole est donnée en dernier à l'employeur, c'est la procédure, c'est lui qui a été "mis en justice", il est

défendeur et dans le cadre d'une action en justice le demandeur qui demande parle en premier et le défendeur qui se défend répond.

Le délibéré (la décision) n'est pas donnée le jour de l'audience, l'affaire est mise en délibéré pour laisser le temps au Conseil de Prud'hommes de réfléchir et de se réunir, la décision est rendue un à 3 mois après l'audience.

La durée d'une procédure prud'homale à Bordeaux sans départage est de 12 à 18 mois.

Vous pouvez lire:

[-la nouvelle procédure devant le Conseil de Prud'hommes](#)

J'ai entendu parlé de départage, qu'est ce que cela signifie ?

Lorsque les conseillers prud'homaux lors de l'audience de jugement ne peuvent pas se mettre d'accord, un juge du Tribunal judiciaire est saisi, le juge départiteur afin de les départager.

En effet, lors de l'audience de jugement, les conseillers sont 4: deux représentants des employeurs et deux représentants des salariés.

Lorsque les deux représentants employeurs sont favorables à l'employeur et les deux représentants salariés sont favorables au salarié, le Conseil de Prud'hommes n'a pas pu se départager et dresse un PV de départage.

L'affaire doit être examinée dans le mois qui suit le PV de départage.

En pratique, à Bordeaux, par exemple, les délais sont très longs, de deux à 3 ans après le PV de départage. C'est pourquoi, à Bordeaux, [des actions ont été diligentées par de](#)

[nombreux avocats pour engager la responsabilité de l'Etat pour lenteur de la justice.](#)

Lire aussi:

[-Conseil de Prud'hommes, le départage, qu'est-ce que c'est ?](#)

[-Mettre en oeuvre la responsabilité de l'Etat pour lenteur de la justice: Mode d'emploi.](#)

J'ai perdu devant le Conseil de Prud'hommes, que faire ?

Si vous avez "perdu" votre affaire devant le Conseil de Prud'hommes, vous avez la possibilité d'interjeter appel si votre litige n'est pas inférieur à 4000 euros.

Devant la Cour d'appel, l'avocat est obligatoire, les règles de procédure sont plus strictes car la procédure est écrite.

Vous pouvez lire:

[-Faire appel ou pas d'un jugement du Conseil de Prud'hommes ?](#)

Et les honoraires d'avocat, combien me coûtera une procédure devant le Conseil de Prud'hommes si je confie mon dossier à votre cabinet ?

Les honoraires de l'avocat sont fixés selon la complexité de l'affaire, la richesse du client et la notoriété de l'avocat.

Aussi, il est compliqué de donner le montant des honoraires sur un dossier sans en connaître la teneur.

Si c'est un dossier sans problème juridique particulier, une simple demande de salaire devant le Conseil de Prud'hommes statuant en référés, les honoraires seront mesurés et adaptés

à l'enjeu du litige.

Si en revanche, le litige est complexe (calcul d'heures supplémentaires, harcèlement moral, obligation de préserver la santé et la sécurité du salarié, convention de forfait, licenciement pour inaptitude, exécution déloyale du contrat de travail, contestation d'avertissements antérieurs), l'affaire demandera plus de temps de travail et les honoraires seront inévitablement plus élevés.

Sachez que je travaille au forfait, j'estime au début de la procédure un forfait adapté à votre litige et à sa complexité auquel s'ajoutera si vous êtes salarié un prélèvement sous forme de pourcentage sur le résultat obtenu.

Je suis spécialisée en droit du travail, aussi ce critère est pris en compte dans la fixation de mes honoraires, il s'agit du critère de la notoriété.

N'hésitez pas à demander [un devis](#) à mon cabinet et/ou [une première consultation de 20 minutes à 40 euros](#) qui vous permettra d'être conseillé sur l'opportunité d'une saisine du Conseil de Prud'hommes.

Lire aussi:

[-Licenciements abusifs: est-ce que cela vaut encore la peine de les contester ?](#)

ATTENTION aux délais de prescription pour agir, après votre licenciement vous avez un an pour agir, le confinement a suspendu les délais si votre délai de prescription expirait durant une période déterminée, il est utile de venir consulter un avocat pour savoir si votre action est encore recevable.

Le télétravail à l'heure du dé-confinement.

Le confinement a été ordonné le 16 mars 2020.

Les restaurants, les commerces qui ne sont pas de première nécessité ont fermé. Presque toute l'économie était à l'arrêt ou presque. Des entreprises ont eu recours au télétravail pour leurs salariés comme l'a préconisé le gouvernement.

A l'heure du "dé-confinement" progressif, des questions se posent relatives à la poursuite de ce télétravail.

1- Mon employeur peut-il m'imposer de revenir travailler alors que je voudrais continuer en télétravail et que j'angoisse de retourner à mon poste ?

Le télétravail dans le cadre du confinement n'a pas été mis en place dans le cadre d'un commun accord et donc n'a pas été contractualisé. En temps normal, votre accord aurait été nécessaire pour la reprise en présentiel ([Cass.soc. 12 février 2014, n°12-23.051](#)).

En période d'épidémie, c'est l'article L 1222-11 du Code du travail qui s'applique: ***En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.***

Cette mise en oeuvre du télétravail relève du pouvoir de

direction de votre employeur qui peut vous imposer de revenir travailler à votre poste en présentiel.

Attention toutefois: dans [les questions réponses publiées par le Ministère du travail](#), à la question de savoir si votre employeur peut refuser le télétravail, le Ministère répond par un oui mais (équivalent à son expression favorite “en même temps) il faut que l’employeur estime que la reprise d’activité est conforme aux normes sanitaires, il devrait motiver son refus car le télétravail doit être privilégié.

En résumé: votre employeur peut vous imposer une reprise en présentiel en garantissant votre santé et votre sécurité , en veillant notamment à renseigner le document unique d’évaluation des risques.

Il faut rappeler qu’un employeur est tenu par une obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés.

2- J’ai deux enfants scolarisés, je ne souhaite pas les scolariser pour deux semaines à partir du 22 juin 2020, mon employeur peut-il m’imposer de revenir travailler à mon poste ?

La scolarisation est obligatoire. A compter du 22 juin 2020, tous les enfants (sauf les lycéens) sont censés reprendre l’école qui appliquera un protocole sanitaire allégé.

Aussi, il est conseillé de discuter de votre choix de ne pas re-scolariser vos enfants avec votre employeur afin d’aboutir à un compromis et une continuation du télétravail.

A défaut d’entente, l’employeur pourra vous imposer de revenir travailler s’il a mis en place toutes les mesures afin d’assurer votre sécurité sanitaire. En effet, ne pas re-scolariser vos enfants relève d’un choix personnel qui ne peut

être opposé à votre employeur.

3- Je vis avec une personne vulnérable, mon mari est plus âgé que moi, il est âgé de 64 ans, mon employeur exige que je reprenne mon poste et vienne travailler au sein de l'entreprise ?

Si vous vivez avec une personne vulnérable ou que vous êtes vous même vulnérable, un décret [n° 2020-521 du 5 mai 2020](#) (qui a complété [la loi du 25 avril 2020, article 20](#)) a mis en place "un certificat d'isolement" qui vous permet de ne pas reprendre le travail sur site et justifie une continuation du télétravail. Votre employeur ne pourra pas vous imposer de revenir travailler au sein de l'entreprise.

Il faut se rendre chez votre médecin qui se chargera de vous remplir [un certificat d'isolement pour la sécurité sociale](#) (ameli).

Voir aussi mon ITW sur Sud Ouest: [Télétravail : un employeur peut-il obliger ses salariés à revenir sur leur lieu de travail ?](#)

La rupture anticipée des CDD durant la crise sanitaire: un cas de force majeure ?

Les contrats à durée déterminée sont précaires mais sécurisés durant leur exécution. La contrepartie de la durée déterminée et limitée est que les cas de rupture sont strictement limités

par la loi.

L'article L1243-1 du code du travail dispose: *“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.”.*

La force majeure est par conséquent un cas de rupture possible du contrat à durée déterminée.

Dans le langage courant, le terme de force majeure n'a pas la même signification que dans le langage juridique, un cas de force majeure est un cas où la responsabilité humaine ne peut être mise en cause.

Aussi, à première vue et sans avoir étudié le droit, on pourrait croire qu'il serait possible de rompre un contrat de travail à durée déterminée à cause de la crise sanitaire où la responsabilité de la personne humaine ne pourrait être mise en cause.

Or, la définition juridique est tout autre et la jurisprudence dans des cas de pandémies n'a pas admis que les contrats puissent être rompus pour force majeure.

Qu'est-ce que la force majeure ?

La force majeure est une notion de droit civil.

Elle est définie à l'article 1218 du Code civil (sa définition a d'ailleurs été modifiée depuis l'ordonnance du 10 février 2016).

*“Il y a force majeure en matière contractuelle **lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.***

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles [1351](#) et [1351-1](#)."

Les contrats à durée déterminée peuvent-ils être rompus pour force majeure et du fait de cette pandémie ?

La réponse est a priori non mais je ne doute pas que malgré ce non, certainement que certains employeurs ont dû rompre des contrats de travail à durée déterminée pour force majeure pendant le confinement ou après ce dernier.

Si tel est le cas, ces employeurs indéliçats s'exposent à un risque "prud'homal". Le salarié ainsi remercié pourra agir devant le conseil de prud'hommes en invoquant la définition même de la force majeure et la jurisprudence.

Il n'est pas incontestable que sur la première partie de la définition, sur l'imprévisibilité, la pandémie était imprévisible, personne ne l'a prévue ni anticipée.

En revanche, sur la deuxième partie de la définition, à savoir l'irrésistibilité qui est plus d'ailleurs une irréversibilité, elle ne pourra pas s'appliquer pour cette pandémie.

Cela suppose l'absence de parade, de plan B, comme le dit le texte l'empêchement doit produire des effets qui ne peuvent être évités par des moyens appropriés.

Or, le gouvernement ayant mis en place un système d'indemnisation par l'intermédiaire de l'activité partielle, qui bénéficient également aux salariés engagés par contrat à durée déterminée, il sera difficile de faire croire au juge que cette pandémie a empêché l'exécution du contrat de travail.

Pour finir, les juges du fond ont été très réticents à admettre qu'une épidémie puisse constituer une force majeure:

- Ainsi la Cour d'appel de Nancy a considéré qu'il n'y avait pas de force majeure pouvant justifier la rupture d'un contrat lors de l'épidémie de dengue en Martinique: [CA Nancy, 22-11-2010, n° 09_00003, force majeure dengue épidémie](#)
- De même la Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion a considéré que la force majeure (épidémie du chikungunya) ne pouvait justifier un licenciement pour motif économique. [CA Saint-Denis de la Réunion, SOC, 29-12-2009, n° 08_02114, Force majeure épidémie contrat de travail](#)

Quelle est la sanction des contrats à durée déterminée rompu de manière anticipée abusivement ?

La sanction est sévère pour les employeurs.

L'article L1243-4 du code du travail dispose: ***“La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article [L. 1243-8](#).”***

Le deuxième alinéa fait référence à la force majeure à la suite d'un sinistre qui a les mêmes conséquences. (la pandémie n'est pas un sinistre).

La “note” peut être très lourde pour un employeur qui devra parfois payé des dommages et intérêts de plusieurs mois de salaires alors que le salarié n'a travaillé que quelques jours.

Pour le salarié, ces dommages et intérêts importants s'expliquent par le préjudice subi du fait de la perte d'un emploi, d'un contrat qui était censé être sécurisé puisqu' à durée déterminée.

La presse ressort le bore-out du placard.

[" La justice française pour la première fois reconnaît le bore-out", Pour la première fois en France, une Cour d'appel reconnaît le bore-out"](#), voici deux titres de presse parmi une dizaine que l'on a pu lire depuis quelques jours à la suite d'un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 2 juin 2020.

Il y a déjà quelques années la presse s'était emballée sur ce bore-out et j'avais publié un article: [Le bore-out ou une forme de harcèlement moral, rien de nouveau !](#)

Le bore-out , en droit du travail n'est pas un concept juridique, les avocats des salariés ne sollicitent pas dans leurs chefs de demandes de condamner l'employeur car ils sont victimes de bore-out à cause de leur employeur qui ne leur

donne pas de travail , ce qui a pour conséquence l'ennui.

La Cour d'appel de Paris n'a pas reconnu le bore out, il suffit de lire l'arrêt, et le reconnaître à quel titre d'ailleurs, comme une maladie professionnelle ?

La Cour d'appel de Paris, comme souvent a analysé les comportements d'un employeur pour déterminer si les agissements répétés de ce dernier constituaient un harcèlement moral.

En l'espèce, le salarié en question a agit devant le Conseil de Prud'hommes afin de condamner son employeur à lui verser des dommages et intérêts pour harcèlement moral et de considérer que son licenciement était nul.

Le Conseil de Prud'hommes en première instance a reconnu le harcèlement moral et que le licenciement devait être considéré comme nul, il a condamné l'employeur à verser à Monsieur Z la somme de 10 000 euros notamment au titre des dommages et intérêts pour le harcèlement moral. L'indemnité pour licenciement nul a été fixée à la somme de 30 000euros.

La Société employeur a tout naturellement interjeté appel et ce serait cet arrêt selon une grande partie de la presse qui aurait reconnu pour la première fois le bore-out.

En réalité, à la lecture de la décision, la Cour d'appel n'a fait que confirmer une jurisprudence constante: mettre un salarié au placard, ne pas lui donner de travail sont des agissements répétés portant atteinte à sa santé et constituant un harcèlement moral.

La Cour dans sa motivation se fonde expressément sur l'article L 1152-1 du Code du travail (définition du harcèlement moral) et l'article L 1154-1 du code du travail (preuve du harcèlement moral).

Elle relève (...) que *“le manque d’activité et l’ennui de Monsieur Z sont également confirmés par les attestations des salariés qu’il produit, et dont l’absence de la valeur probante ne peut être déduit du seul fait que leurs auteurs ont été en litige avec l’employeur”*.

La Cour conclut : *“Il convient de déduire de l’ensemble qui précède que l’employeur échoue à démontrer que les agissements étaient étrangers à tout harcèlement moral, lequel est par conséquent établi.”*

La Cour a baissé par ailleurs le montant des dommages et intérêts obtenus en première instance estimant *“l’appréciation du préjudice subi par Monsieur Z, de ce chef, par les premiers juges apparaît excessive et il sera plus justement évalué (...)”*

Cet arrêt n’est donc pas révolutionnaire, l’affaire qui a été tranchée ressemble à tant d’autres, une simple affaire de “placardisation” d’un salarié, de harcèlement moral.

Sauf que *“ il (le salarié) ajoute dans ses écritures d’appel: le bore out (opposé au burn-out) auquel il a été confronté faute de tâches à accomplir.”*

Le bore out est sorti de son placard et a une nouvelle fois occupé les titres de la presse, parions que dans quelques années la porte de ce placard s’ouvrira encore une fois parce qu’un salarié aura utilisé ce terme dans ses conclusions et saura le faire savoir.

A lire, mon ITW sur cadre emploi: [Bore out, l’ennui au travail vient-il de prendre perpète ?](#)

L’arrêt du 2 juin 2020, Cour d’appel de Paris: [arrêt ca paris 2 juin 2020 n°18 05421](#)

Une analyse très intéressante: [Du bore-out et de son traitement médiatique.](#)

L'article de actual RH sur cette décision: [un employeur condamné pour mise au placard](#)

Les pensions alimentaires, le confinement et la crise économique.

La crise sanitaire de la Covid19 a débuté depuis presque 3 mois.

Le confinement a paralysé une grande partie de l'économie.

Le chômage partiel a permis à beaucoup de salariés de pouvoir percevoir l'intégralité de leur salaires.

Cette prise en charge intégrale se termine en juin.

Certains contrats de travail ont été rompus: soit pour force majeure pour des contrats à durée déterminée, soit la période d'essai a été rompue.

Les entrepreneurs et entrepreneuses: commerçants, artisans, gérants, actionnaires dans des secteurs non essentiels n'ont pas eu d'activité, leurs revenus ont baissé ou étaient inexistantes durant plusieurs mois, la reprise est par ailleurs difficile, les chiffres d'affaires de beaucoup d'entreprises sont en baisse.

Certains de ces salariés, anciens salariés ou entrepreneurs sont séparés, divorcés, ou en cours de divorce.

Ils sont parfois tenus de payer une pension alimentaire fixée

par le juge aux affaires familiales.

Plusieurs questions se posent quant à cette pension alimentaire, sur son paiement, sur sa modification, sur la procédure à engager.

Quelques réponses aux questions que certains d'entre vous pourraient se poser.

Est-ce que du fait de cette crise sanitaire sans précédent, il est possible de suspendre le paiement de la pension alimentaire ou de la baisser ?

NON, vous ne pouvez pas suspendre le paiement d'une pension alimentaire ou baisser ce montant arbitrairement lorsqu'elle a été fixée dans un jugement parce que c'est la crise et vos revenus ont baissé.

Avant de baisser la pension ou de suspendre son règlement, il convient dans un premier temps d'essayer de se mettre d'accord avec la mère ou le père des enfants sur cette baisse ou cette suspension.

Si aucun accord n'est possible, vous devez saisir le juge aux affaires familiales qui tranchera sur votre demande. Attention, devant certaines juridictions il existe une obligation de [tentative de médiation](#) avant toute nouvelle saisine du juge aux affaires familiales, c'est le cas de Bordeaux par exemple.

Cela signifie qu'avant de saisir encore une fois le juge aux affaires familiales, il faudra démontrer avoir essayé de trouver un accord ensemble, d'avoir tenté une médiation.

Comment saisir le Juge aux affaires

familiales pour solliciter cette baisse de pension ?

Le juge aux affaires familiales pourra être saisi:

–soit par assignation à bref délai en urgence, il faudra démontrer que *“vous êtes pris à la gorge”* et que la pension alimentaire demandée est trop élevée, que vos revenus ont considérablement baissé et qu’il est urgent que cette pension soit diminuée.

–soit par requête dont le traitement sera un peu plus long (les juges aux affaires familiales doivent rattraper le retard consécutif au confinement), à Bordeaux, pour l’instant nous n’avons pas de visibilité sur les dates fixées pour ces requêtes, il faut vous attendre à un traitement de votre dossier au mieux en fin d’année, au pire courant du premier trimestre 2021.

-si vous êtes en *“procédure de divorce”*, que vous êtes déjà passé devant le juge aux affaires familiales dans le cadre d’une ordonnance de non-conciliation, que l’assignation en divorce n’a pas été délivrée, il conviendra de passer par l’assignation à bref délai pour demander cette modification. Si l’assignation a été délivrée, vous pourrez déposer des conclusions d’incident par l’intermédiaire de votre avocat.

Quelles sont les pièces nécessaires que je dois rassembler pour obtenir cette baisse de pension alimentaire ?

Il faudra démontrer une baisse de vos revenus et par conséquent réunir toutes les pièces justifiant cette baisse: lettre de licenciement, bulletins de salaires (si votre contrat de travail a été modifié, par exemple que votre employeur vous a placé à temps partiel).

Attention, si vous avez été licencié après plusieurs années d'ancienneté, vous avez perçu une indemnité de licenciement dont le montant pourra être pris en compte pour examiner votre demande.

De même si vous vivez en concubinage ou que vous vous êtes remariés, les revenus de votre concubin(e) pourront être pris en compte non pas pour la fixation de la pension alimentaire mais pour le partage des charges. Votre "reste à vivre" est en effet plus important si vous partagez votre loyer ou vos charges.

Il faudra aussi justifier auprès du juge aux affaires familiales de vos charges.

Dois-je me faire assister par un avocat lors de cette audience ?

Si vous n'êtes pas mariés, il n'y a pas d'obligation de diligenter cette procédure avec un avocat.

Cependant, il est judicieux de prendre conseil auprès d'un avocat et de se faire assister.

Un avocat connaît la procédure, il sait les pièces qu'il conviendra de communiquer, il a l'habitude. Il connaît aussi les exigences particulières des juges aux affaires familiales puisqu'il fréquente régulièrement le Tribunal.

En outre, l'avocat a du recul sur votre dossier, lorsque vous vous défendez seul, il est souvent difficile de ne pas "mettre" de l'affect dans vos écrits, lors de l'audience et ceci même s'il s'agit d'une fixation de pension alimentaire et finalement de l'examen de chiffres par le juge.

Pour finir, votre compagne, compagnon pourra être assister par un avocat, vous devrez alors vous défendre seul contre un professionnel, il y aura une sorte d'inégalité des armes.

Existe-t-il un barème pour fixer la pension alimentaire ?

Il existe une table de référence qui n'est qu'indicative comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du [23 Octobre 2013](#) .

En effet, le juge aux affaires familiales applique l'article 371-2 du Code civil qui dispose : *Chacun des parents contribue à l'entretien et à l'éducation des enfants à proportion de ses ressources, de celles de l'autre parent, ainsi que des besoins de l'enfant. (...).*

Vous pouvez effectuer une simulation sur notre site [avecavocat](#).

Vous pouvez visionner la vidéo:

Rupture de la période d'essai pendant la crise sanitaire.

Nous sommes dé-confinés depuis lundi, le 11 mai 2020. Toutefois la crise sanitaire est encore présente, et nous devons apprendre à vivre avec, à penser avec le virus et pas encore à l'après, bien malheureusement.

Durant tout le confinement, quelques conseils de prud'hommes organisaient des référés, la plupart étaient à l'arrêt total à cause du manque de moyens financiers et humains (relire mon

article sur actu-juridique: [Il faut rouvrir d'urgence les conseils de prud'hommes !](#))

Aucun conseil de prud'hommes n'a organisé de conciliation ou d'audiences au fond.

Pendant ce temps, certains salariés n'ont pas été payés, d'autres devaient travailler alors que les aménagements pour assurer leurs santé et sécurité n'étaient pas réunies, des contrats à durée déterminée ont été rompus d'une manière anticipée pour force majeure et enfin certains salariés qui ont débuté une période d'essai n'ont pas pu la terminer, elle a été rompue sans raison comme le permet le texte.

Ces salariés dont la période d'essai a été rompue en pleine crise sanitaire, durant le confinement ou avant ce dernier, sont les premiers remerciés des entreprises ayant peur de l'avenir ou/et rencontrant des difficultés économiques.

Parfois, ces salariés ont quitté un emploi pour travailler dans cette autre Société qui leur a promis une évolution salariale et des futures augmentations de salaires, un nouveau contrat avec une petite période d'essai juste pour vérifier les compétences professionnelles connues, mais il faut vérifier quand même, simple clause d'usage, traditionnelle, "tout ira bien" prononcera d'une voix rassurante l'employeur à son nouveau salarié à l'essai.

La clause d'usage avec la crise sanitaire se transforme d'une clause utile pour certains employeurs, en une clause utilisée.

Entre un salarié qui travaille pour la Société 15 ans, et un salarié à l'essai, le choix est fait, les difficultés économiques obligent l'employeur à mettre un terme au contrat incertain, à celui qui peut être rompu sans raison et même sans vraiment de formalisme.

On peut comprendre que des difficultés économiques justifient

un licenciement en cette période de pandémie. Il est moins compréhensible que ces difficultés justifient des ruptures de périodes d'essai.

En effet, la période d'essai a pour but "d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent." ([article L 1221-20 du Code du travail](#)).

Le détournement de finalité de la période d'essai est sanctionné, l'usage de cette période d'essai devient alors abusif.

Aussi, la rupture doit se fonder sur des considérations professionnelles, sur l'aptitude professionnelle des salariés.

La rupture motivée par des difficultés économiques (des motifs non inhérents à la personne du salarié selon le jargon des travaillistes) sera abusive.

Ainsi l'a jugé la Cour de cassation, Chambre sociale, dans [un arrêt du 24 novembre 1999](#): "Mais attendu que si, en principe, chaque partie au contrat de travail est libre de le rompre sans donner de motif pendant la période d'essai, il n'en résulte pas nécessairement que cette rupture ne puisse être fautive ; **que la cour d'appel, qui a constaté que la période d'essai avait été rompue, pour des considérations qui n'étaient pas inhérentes à la personne du salarié a caractérisé un abus dans l'exercice du droit de résiliation en cours de période d'essai et a ainsi légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé**"

La Cour de cassation a rappelé le 20 novembre 2007 que la rupture de l'essai pour un motif non inhérent à la personne de ce dernier est abusive ([Cass.soc.20 novembre 2007, n°06-41.212](#)).

Elle a précisé le 15 novembre 2008 que les juges du fond doivent rechercher si l'employeur a été en mesure d'apprécier les qualités professionnelles du salarié compte tenu de la durée pendant laquelle ce dernier a exercé ses fonctions ([Cass.soc.15 mai 2008, n°07-42.289](#))

Les ruptures de périodes d'essai sont nombreuses en cette période difficile et leur nombre démontre que la rupture est justifiée plus par des motifs économiques que par des motifs liés à la qualité du travail du salarié.

Elles sont très contestables lorsqu'elles ont lieu lors du confinement alors que le salarié a été placé en chômage partiel et ne travaille plus. Si ce dernier venait juste de débiter son travail et a effectué deux jours de travail avant le confinement, il n'existe aucun doute, si la période d'essai a été rompue, c'est parce que l'employeur a anticipé les difficultés économiques et a préféré sacrifié le salarié ayant le moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Il est dommage que de telles ruptures aient lieu alors que le gouvernement a mis en place la possibilité de placer les salariés en activité partielle pour justement assurer aux employeurs le maintien de leurs emplois.

Il est aussi très risqué de rompre la période d'essai pour ces raisons économiques durant la crise du covid19 puisque la condamnation sera plus importante qu'une condamnation pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, les dommages et intérêts ne sont pas plafonnés.

Ci-dessous, la vidéo publiée aussi sur [le site avocats-confinés-et-solidaires maintenant déconfinés.](#)

Le référé devant le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux durant le confinement.

La crise du Covid19 et ce confinement ne doit pas être un confinement des droits et notamment des droits des salariés.

Beaucoup de salariés ont pris contact avec mon cabinet afin de me faire part de leur situation financière difficile durant ce confinement car leur employeur ne les a pas payé depuis deux mois, d'autres parce qu'ils n'ont pas reçu leurs documents de rupture et notamment leur attestation UNEDIC qui leur permettent de s'inscrire au chômage et de percevoir des allocations.

Ces situations sont dramatiques.

En temps "normal" les Conseils de Prud'hommes peuvent être saisis en urgence et en référé, la requête est déposée, une date est fixée entre 8 jours et 15 jours après le dépôt.

En période de confinement, c'est plus compliqué, le Syndicat des avocats de France a recensé les Conseils de Prud'hommes qui organisent des référés, ils sont peu nombreux, cela commence à bouger, à deux semaines de la fin annoncée du confinement.

A Bordeaux, nous avons cette chance depuis le tout début du confinement de pouvoir agir devant le Conseil de Prud'hommes en référés et de pouvoir solliciter une date d'examen du dossier durant le confinement.

La démarche à suivre:

-saisir le Conseil de Prud'hommes à l'aide d'une adresse mail dédiée en demande d'assigner en référé, il vous faudra communiquer votre requête avec une lettre expliquant les raisons de l'urgence. Il est conseillé de bien motiver votre demande et notamment de produire par exemple vos relevés de comptes pour démontrer que vous n'avez pas été payé et aussi pour démontrer que votre situation financière est difficile. N'hésitez pas à produire aussi des attestations de votre famille si cette dernière vous a aidé financièrement car vous manquiez d'argent. Si vous avez une famille à charge, des crédits, produire le livret de famille, les tableaux d'amortissements de vos crédits.

-Le Président et la Vice Présidente examineront les raisons de votre demande et si l'urgence est démontrée et avérée , une date d'audience de référé sera fixée durant le confinement. Si en revanche, ils considèrent que l'urgence n'est pas extrême, une audience sera fixée après le confinement.

-Ce sera à vous de convoquer votre employeur alors qu'habituellement c'est le conseil de prud'hommes qui convoque, il faudra l'assigner et donc avoir recours à un huissier de justice. Des frais devront être avancés qui se situent entre 90 et 100 euros.

N'hésitez pas à utiliser cette procédure afin de faire valoir vos droits, à Bordeaux, vos droits ne sont pas confinés, et se déconfinent ailleurs aussi.

A lire aussi:

[L'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020](#) portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, la partie sur le Conseil de prud'hommes: « (...)Le conseil de prud'hommes statue en formation restreinte comprenant un conseiller employeur et un conseiller

salarié. » .

Vous pouvez lire mon article sur actu-juridique: [Il faut rouvrir d'urgence les conseils de prud'hommes !](#)

Vous pouvez également visionner la vidéo que j'ai publié [sur le site avocats confinés et solidaires.](#)

Chômage partiel et télétravail: est-ce interdit ?

La crise sanitaire du Covid19 a entraîné une explosion des demandes d'autorisation de chômage partiel ou pour être plus exacte d'activité partielle.

Il se lit et s'entend un peu partout, sur les réseaux sociaux, dans la presse qu'il serait interdit de placer les salariés en chômage partiel et de les faire travailler en télétravail.

Est-ce le cas ? Existe-il une interdiction clairement inscrite dans le code du travail qui interdirait à des salariés placés en activité partielle de télé travailler.

La réponse est NON, aucun texte ne l'interdit.

[Alors pourquoi la Ministre du Travail a menacé de sanctions les employeurs qui demandaient à leur salarié placé en](#)

activité partielle de télétravailler ?

Parce que ce qui est interdit n'est pas de faire télétravailler les salariés en activité partielle mais de les faire télétravailler normalement et au 35 heures légales comme avant le confinement.

L'article L5122-1 du code du travail définit l'activité partielle:

"I. – Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

-soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

–soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail. (...)"

Aussi, il est possible de placer des salariés en activité partielle lorsque l'établissement a dû réduire l'horaire de travail, ce qui peut être le cas pour des emplois administratifs, je pense à ceux d'assistante d'avocats ou de Clercs d'avocats qui du fait de la fermeture des cabinets et des tribunaux ne peuvent plus travailler 35 heures par semaine comme avant le confinement. C'est la même chose pour les assistantes de notaires ou les Clercs, les notaires n'ayant plus à mon avis d'activité de ventes immobilières.

En conclusion, il est faux d'écrire ou de dire que le télétravail est interdit lorsqu'un salarié est placé en activité partielle. En effet, il peut télétravailler si les horaires de travail de l'établissement ont été réduits. C'est un raccourci de prétendre que ce télétravail est incompatible avec l'activité partielle, c'est ignorer en effet que l'activité partielle comme son nom l'indique peut signifier

une activité réduite, le chômage partiel ou l'activité partielle ne signifie pas un arrêt complet de l'activité.

L'employeur peut rencontrer des difficultés économiques du fait de la crise sanitaire l'obligeant à réduire le temps de travail des salariés tout en lui permettant de conserver une petite partie de son activité. L'Etat réglera dans ce cas là une allocation réduite par rapport à un employeur qui aura dû fermer son établissement.

Ce qui est sanctionné c'est la fraude, placer un salarié en télétravail sans réduire son activité, c'est tricher !

Ci-dessous, une vidéo vous expliquant l'activité partielle ou chômage partiel.

Applaudir les malades maman.

« Les mots doux, lis les mots doux, maman »

« D 'accord, mon ange : « Lola se lève ce matin, pleins de mots doux qui gonflent ses joues... »

Quelle heure est-il ? j'espère que cette histoire lui suffira, je dois conclure ce dossier qui était prévu pour une mise en état en mars, la cliente doit un solde d'honoraires...

« Maman , encore les mots doux... »

« Elle voulait dire les mots doux à sa maman mais elle était pressée »

« Maman, oublié page »

Zut, ça s'est vu, c'est qu'elle suit...

21h « Bonne nuit ma chérie, fait de beaux rêves, à demain »

« Laisse porte ouverte et lumière ouverte »

Toujours le même rituel, les mêmes phrases qui ont finies par me rassurer dans cette période anxiogène du confinement.

Ma journée de travail commence à 21h05.

J'aimerais avoir cette chance de certains et de certaines de pouvoir me consacrer à la lecture de la Montagne Magique de Thomas Mann ou à Belle du Seigneur que j'avais abandonné à 50 pages de la fin, il y a deux décennies.

J'aimerais aussi pouvoir regarder des séries, un paquet de chips dans une main et la télécommande de l'autre.

J'aimerais pouvoir me permettre de vivre ce confinement légèrement sans penser aux lendemains qui chanteront sans doute pour les avocats, je ne doute pas que les divorces se multiplieront, les séparations, les contentieux en droit des contrats et en droit du travail également.

En attendant ces jours meilleurs, 21H05 toujours le même rituel, je prends mon dictaphone et dicte les instructions à mon assistante dont le temps de travail a été réduit, elle a été placée en activité partielle comme beaucoup de salariés de cabinets d'avocats, fermeture des tribunaux et des cabinets obligent.

La première dictée porte tout le temps sur un point comptabilité, puis un point mails rapide, alors que nous en recevions vingt à cinquante par jours, ils ne sont plus qu'un ou deux de sérieux.

Certains mails sont clairement mal ciblés et finissent

directement dans la corbeille : offre de création de site internet par exemple ou référencement.

Heureusement, les mails des entreprises guerrières qui continuent malgré le Covid et mettent tout en œuvre pour nous servir ont disparu de la circulation, sans doute que la continuité n'était qu'un simple élément de langage de communicant.

Les autres dictées sont le plus souvent des réponses aux clients qui s'inquiètent sur les droits de visite durant le covid19, la pension alimentaire ou d'anciens clients qui m'interrogent sur leurs droits face à un employeur qui souhaite leur imposer plus de congés payés que prévus dans le décret publié durant l'Etat d'Urgence sanitaire.

23h30 « Maman, caliiiins »

Poussée dentaire durant la crise sanitaire, cette question n'est traitée par aucun spécialiste, cela peut être une problématique récurrente durant plusieurs jours.

00H05, reprise des dictées, un petit tour sur les réseaux sociaux et sur les groupes d'avocats où l'on peut lire le pire comme le meilleur.

Le pire est toujours pour moi la critique incessante de nos institutions qui ne feraient rien alors que les Confrères sont condamnés à mort avec cette crise sanitaire précédée de la grève, qu'ils agoniseront dans quelques jours, la facture de cotisation du CNB dans une main et le prélèvement de la CNBF dans l'autre.

Le meilleur, c'est une certaine confraternité et des petites formations délivrées gratuitement en facebook live par des confrères sérieux et passionnés par leur métier.

J'ouvre d'ailleurs un replay d'une formation sur la sécurité informatique mais me rends compte que je ne pourrai pas le

visionner.

Je retourne à mes dictées, prépare leurs envois et adresse un troisième mail au service technique du site « activité partielle », mon compte est bloqué, je ne peux y accéder, le site activité partielle est en surmenage...

Je rédige un mail à mon Banquier pour connaître les documents nécessaires pour le prêt garanti par l'Etat, il faut prendre les devants pour ne pas finir à terre, piétiné par le méchant CNB et la fourbe CNBF tous les deux ricanants sournoisement, heureux de ma déchéance.

Les conclusions ce sera pour demain, il est tard.

01H00, Morphée m'attend, il est toujours au rendez-vous, j'ai un bon sommeil, cela ne change pas.

07H30 « Maman...habillé »

08h30 : « On joue à doudou parle »

9H00 : Petit déjeuner, petit tour sur les groupes WhatsApp à l'origine, des groupes mis en place pour communiquer durant la grève, qui sont recyclés en groupe de solidarité durant la crise. Un petit tour sur Twitter.

Pleurs... « Tombée moi », un bisou, un câlin et ça repart pour une course rieuse dans la maison, sur la terrasse et le jardin ensoleillé.

10h00 petit tour sur la plateforme vidéos que j'ai créée et je note les projets de vidéos que j'ambitionne, ils sont nombreux, je sais que l'ambition est grande et qu'il existe une réalité, le temps n'est pas extensible pour une avocate confinée avec une enfant de deux ans et demi.

La matinée passe vite : appel de mon assistante, appel des amis, appel de la famille, parfois appel d'un client prévenu que l'appel est effectué en présence d'une collègue de

travail un peu spéciale.

13h30 « *Lis pas de câlins* »

Le Hérisson qui se demande pourquoi moi j'ai jamais de câlins, en ce moment pour la justice ce serait plutôt mais pourquoi les juges, les greffiers, les avocats, ne sont pas chouchoutés par la garde des sceaux, pourquoi nous, on a pas de masques pour pouvoir assurer la continuité de la justice ?

Je prends connaissance sur Twitter que le CNB a réussi à obtenir les IJ pour garde d'enfants.

Je ne les demanderai pas, je travaille tant bien que mal. Je me dis que ça devrait satisfaire les plus insatisfaits ou insatisfaites même si je ne doute pas que la question d'après sera quand est-ce que l'on percevra les IJ, que fait le CNB ?

14h00 *Visio avec les membres du bureau du SAF Bordeaux, on fait un zoom sur l'état de des juridictions bordelaises, le principe de la continuité de la justice, les difficultés financières que nous rencontrons. Cela fait du bien de voir les amis du syndicat même si c'est en visio avec les bugs habituels (déconnexion, plus de son, tout le monde qui parle en même temps).*

15h30 « *C'est qui...maman* »

Fin de la sieste, et un petit épisode de "Chip et Patate", au diable Boris Cyrulnik.

« Bon je pense que la réunion est terminée, je vais essayer d'adresser une newsletter du confinement aux confrères sympathisants »

L'air de Chip et Patate ne me quitte pas, dans le bain, le repas du soir...

Mes nouveaux amis sont une petite chienne et son doudou souris.

« Applaudir les malades maman »

« oui on va applaudir tous ces malades mon cœur ».

Je souris et retourne au chevet de la Justice.

#Covid19: Confinement, crise sanitaire et besoins de droit.

Comment je paie mon crédit alors que je suis agent immobilier et que plus rien ne se vend aujourd'hui, je n'ai plus de revenus pour vivre ?

Comment je fais avec les enfants pour le droit de visite du père qui est infirmier anesthésiste ?

Est-ce que je dois payer la nounou alors que celle-ci ne vient plus garder mes enfants ?

Mon employeur ne prend pas toutes les mesures de sécurité préconisées que puis-je faire ?

Je n'ai plus de revenus car mon employeur m'a licencié sans respecter aucune procédure durant le confinement, qu'est-ce que je peux faire ?

J'ai une audience durant le confinement est ce que je dois me rendre au Tribunal ?

Ce n'est qu'une partie des questions que beaucoup de personnes se posent durant cette période inédite de crise sanitaire et de confinement.

J'ai pu recevoir des mails sur certaines de ces questions.

Le besoin de conseil juridique et de droit est aujourd'hui très importante, ceci d'autant plus que les ordonnances pleuvent et que le droit, nos droits sont difficilement lisibles.

Comment un citoyen lambda peut comprendre ce texte sur l'activité partielle par exemple:

Article 11

Par dérogation aux dispositions du 4° du II de l'article L. 136-1-2 et du III de l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale, les indemnités d'activité partielle versées aux salariés autres que ceux mentionnés à l'article 7 de la présente ordonnance, ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1° du II de l'article L. 136-8 du même code.

[*Extrait de l'ordonnance du 28 mars 2020 sur l'activité partielle.*](#)

Les textes de lois sont difficilement lisibles pour un non juriste et encore plus durant cette crise sanitaire très anxiogène, perturbante et stressante sur le plan humain et financier.

C'est pourquoi avec plusieurs Consœurs et un Confrère (pour savoir qui est de l'aventure : [ICI](#)) , nous avons conçus de petites vidéos de 4 minutes sur vos droits durant le confinement.

Vous pourrez ainsi savoir si vous devez continuer à payer votre pension alimentaire durant le confinement alors que vos revenus ont baissé ? Si vous pouvez refuser l'exercice d'un

droit de visite à l'autre parent parce que ce dernier est personnel soignant ?

Des questions quelque peu inédites se posent et derrière ces situations de droit, de véritables souffrances: souffrance de certains parents de ne pas voir les enfants car il est conseillé par le gouvernement d'éviter les déplacements longue distance par exemple, de la souffrance des enfants qui ne voient plus leurs parents car ces derniers craignent une contamination. La souffrance au travail, l'angoisse de certains salariés exposés comme les caissières, les éboueurs, les chauffeurs de bus existe aussi.

Il existe même la souffrance invisible des amants qui ne peuvent pas retrouver leurs maîtresses et doivent rester confiner avec une épouse et des enfants auxquels ils n'ont eu de cesse que d'échapper.

Afin de faciliter l'accès à l'information et pour éviter qu'au confinement des personnes s'ajoute celui des droits, une plateforme a été mise en ligne, elle regroupe ces vidéos. Cette plateforme s'enrichira au fur et à mesure du confinement d'autres vidéos du confinement filmées depuis du domicile des avocats confinés.

Une chaîne You tube diffuse toutes les vidéos également.

Ci-dessous la vidéo de présentation de notre site.

Prenez soins de vous !