

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 évènements 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 ou faire un test tous les jours qui risque d'être onéreux ?

Beaucoup de questions restent en suspens et comme dans mon billet précédent, il est ahurissant que la fermeté du gouvernement s'exerce qu'à l'égard d'une seule partie au contrat de travail, le salarié... alors qu'à l'époque où il n'y avait pas de vaccin, une pénurie de masques, le Ministère du travail ne diffusait que des questions réponses et des effets d'annonces dans la presse à l'égard des employeurs qui ne respectaient pas les mesures relatives télétravail ou celles relatives au protocole sanitaire, mesures rappelons le destinées à préserver la santé et la sécurité du salarié et pas seulement mesures permettant aussi de lutter contre la propagation du virus.

En mettant en oeuvre ce contrôle du pass sanitaire par l'employeur, il existe des risques de discrimination au sein de l'entreprise entre les vaccinés et non vaccinés... En outre est-ce opportun de donner ce pouvoir à l'employeur ? Certains pourront peut être abuser de ce pouvoir et être très rigides face à un salarié avec qui il existait déjà des difficultés pour le licencier s'il ne fournit pas son pass sanitaire. Comme déjà indiqué, il aurait été heureux que la médecine du

travail soit chargé de ce contrôle.

La messe n'est pas encore dite, attendons les débats à l'assemblée nationale et la décision du Conseil Constitutionnel. Espérons que cette institution fasse preuve de plus de courage que le Conseil d'Etat.

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 écrivant 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.*

**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 !

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.

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 dingue en Martinique: [CA Nancy, 22-11-2010, n° 09_00003, force](#)*

majeure dingue 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 actuel 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:

Covid19: Le chômage partiel des salariés des cabinets d'avocats.

AVERTISSEMENT: cet article a été rédigé le 22 Mars 2020, il doit donc être lu avec les plus grandes réserves puisque les ordonnances qui doivent être prises dans le cadre de la loi d'urgence COVID-19, n'ont pas encore été publiées.

Depuis Mardi 17 mars 2019, le confinement a été ordonné afin de limiter la propagation du Corona Virus ou Covid19.

Les entreprises, qui le peuvent, ont été invitées à télétravailler, les autres à fermer et à déposer une demande d'aide pour le chômage partiel ou activité partielle.

Les cabinets d'avocats ont dû fermer, [les tribunaux sont fermés au public](#) et aux avocats sauf en matière pénale et droit des étrangers avec aucune garantie quant à leur sécurité sanitaire, aucun masque n'est fourni, pas de gants

et nous ne sommes pas certains que les salles ont été désinfectées avant notre intervention. Le Bâtonnier de Bordeaux a suspendu les désignations des avocats dans l'attente que des garanties sanitaires soient ordonnées.

Beaucoup de cabinets emploient des salariés: assistantes, secrétaires, Clercs, comptables, avocats salariés également, femme de ménage.

Ces salariés ont été renvoyés chez eux ou ont été invités à ne pas venir (pour les femmes de ménages), certains peuvent télétravailler car ils n'ont pas d'enfants à garder, d'autres ne le peuvent pas car ils doivent surveiller et aussi faire les cours à leurs enfants.

La majorité "télétravillotera" et ceci pour plusieurs raisons:

– la profession d'avocats utilise certes beaucoup de moyens dématérialisés, mais elle stocke encore beaucoup de "papiers", les dossiers sont à la fois informatisés mais comme on le dit, ils sont aussi "physiques" et contiennent des pièces originales des clients qui ne sont pas toutes scannées.

Ils contiennent aussi les copies de dossiers pénal, le CDrom, des clefs USB que les clients nous ont confiés.

Cela signifie qu'il est nécessaire d'être à son cabinet pour pouvoir accéder à ce papier et de surcroît il est parfois plus simple de conclure en réponse à des conclusions adverses en ayant les conclusions imprimées.

Nos assistantes nous secondent dans la transcription des dictées, dans l'envoi des courriers, dans l'impression des pièces, dans la photocopie des pièces, elles réceptionnent et répondent aux appels, elles accueillent aussi nos clients qui viennent nous consulter, elles préparent nos dossiers de plaidoiries, les audiences, déposent nos

requêtes au tribunal.

Avec cette crise sanitaire, nos assistantes sont en activité partielle même si le télétravail est mis en place.

Les nouveaux "clients" n'appellent pas, ils sont confinés et sont comme beaucoup dans une grande inquiétude sur le lendemain et par conséquent repousse à l'après covid19 leurs procédures de divorce, de contestation de leur licenciement par exemple.

Les expertises médicales en droit de la réparation du préjudice corporel ou en droit de la construction ne peuvent pas se tenir.

Le téléphone ne sonne plus depuis quelques jours et la boîte mail est vide ou presque, des mails de "fin de dossier" nous sont adressés (transcription divorce, exécution de jugement, difficulté d'application du droit de visite en ce temps difficile) et les mails de notre expert comptable, du CNB, de l'URSSAF, des impôts, des mails automatiques de nos partenaires commerciaux qui indiquent continuer l'activité malgré la crise sanitaire.

Aucun nouveau dossier pour l'instant à ouvrir, à traiter pour nos assistantes, secrétaires.

Aucun client à accueillir, aucune audience à préparer, elles sont toutes reportées d'office sine die.

– Certaines assistantes, et certaines avocates confinées sont aussi mères de famille et doivent essayer de télétravailler avec des enfants en bas âge , j'écris bien essayer (j'écris en connaissance de cause) . Avoir les yeux rivés sur un ordinateur et en même temps (comme dirait l'autre) sur un enfant de deux ans et demi qui à tout moment peut grimper sur le canapé, sauter, attraper le stylo feutre que vous avez laissé sur la table basse pour déployer son talent de dessinateur en herbe sur les murs,

c'est du SPORT. Aussi, le travail pourra s'effectuer durant les siestes et la nuit .

Les rendez-vous téléphoniques avec nos clients habituels seront programmés durant la sieste dans le jardin pour éviter de réveiller le gentil bambin endormi, avec notre douce voix de plaideuse.

Pour les parents des plus grands, l'école étant fermée, ils devront donner des cours à domicile avec toutes les difficultés que cela représente. Avec les adolescents, comme avec les petits, il leur faudra faire "le gendarme" sur l'utilisation des réseaux sociaux, pour réguler la surconsommation de séries et d'internet.

Au regard de tous ces éléments, nos salarié-e-s sont bien en activité partielle et toutes les conditions sont réunies pour faire droit à la demande de chômage partiel des employeurs avocats.

1- Sur le recours au chômage partiel.

a- Les motifs de recours.

L'article LR5122-1 du code du travail, les motifs de recours à l'activité partielle sont les suivants:

- *conjoncture économique ;*
- *difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;*
- *sinistre ;*
- *transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;*
- *intempéries de caractère exceptionnel ;*
- *ou autre circonstance de caractère exceptionnel.*

Il apparait que cette crise sanitaire constitue cette autre circonstance à caractère exceptionnel.

Il faut rappeler que le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans son article 7 précise qu'il est nécessaire de préserver l'emploi et d'éviter les licenciements et atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle, notamment en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ;

Il existe donc aucune difficulté pour bénéficier du dispositif d'activité partielle durant cette crise sanitaire.

b- les professions libérales, les avocats et le dispositif de chômage partiel?

Les professions libérales sont-elles éligibles à ce dispositif.

C'est la question qui se pose.

Sur les réseaux sociaux, sur les groupes d'avocats, des informations contradictoires sont diffusées: des experts comptables auraient indiqué à certains de nos Confrères que les salariés des cabinets d'avocats ne seraient pas éligibles au chômage partiel parce qu'il existerait une possibilité de télétravail ou encore parce que nous sommes une profession libérale et que ces dernières ne seraient pas visées par le texte.

Madame la Présidente du CNB, Christiane FERAL-SCHUHL a écrit au Ministre du travail à la suite d'un rejet d'une

demande de mise en activité partielle au prétexte que les cabinets d'avocats ne seraient pas des établissements recevant du public (ERP): [20.03.2020_lettre_a_la_ministre_du_travail](#) .

Sous réserve de nouvelles dispositions à venir dans les ordonnances de mardi, ces informations virales ne résultent d'aucune disposition légale actuellement:

- **aucun texte n'indique que l'activité partielle serait exclue pour les salariés qui travaillent de chez eux dans le cadre d'un télétravail.** Les entreprises pouvant bénéficier du dispositif doivent simplement être soumises au code du travail, le salarié doit posséder un contrat de travail de droit français (selon une instruction technique)
- **les professions libérales peuvent bénéficier de ces dispositions.** [L'accord national interprofessionnel du 29 octobre 2009 des salariés de professions libérales sur le chômage partiel](#) prévoit: Le présent accord est pris en application des articles L. 5122-1 à L. 5122-4 et R. 5122-1 à R. 5122-4 et suivants du code du travail. Il entend permettre aux salariés des entreprises libérales de bénéficier d'une indemnité conventionnelle s'ajoutant à l'allocation spécifique de chômage partiel. Il ne concerne que les heures perdues susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation spécifique. Cet accord interprofessionnel n'a pas été dénoncé (sauf erreur de ma part) à la suite de la réforme du chômage partiel en 2013 (Loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi). Aussi, les professions libérales et a fortiori les avocats peuvent bénéficier de l'activité partielle.

- **Sur les refus de mise en activité partielle au motif que les cabinets d'avocats ne seraient pas des Etablissements recevant du Public, comme pour le télétravail, à moins que les ordonnances changent les conditions pour bénéficier de ce dispositif, je n'ai trouvé aucun fondement textuel.** Si pour bénéficier du chômage partiel, les entreprises devaient obligatoirement être des établissements recevant du public, il n'y aurait pas beaucoup d'élus, ce dispositif serait réservé, en effet, principalement aux commerces. En outre, les cabinets d'avocats sont des établissements recevant du Public, ils sont en effet soumis aux dispositions relatives à l'accessibilité des locaux aux handicapés.

En conclusion, juridiquement il n'existe aucune disposition qui empêcherait les salariés des cabinets d'avocats à bénéficier de l'activité partielle ou chômage partiel.

Si ce dispositif est refusé aux cabinets d'avocats, il ne faut pas hésiter à contester ces décisions illégales.

2- Comment faire la demande ? Quel est le mode d'emploi ?

Le CNB a mis en ligne [une fiche](#) que je me permets de recopier avec quelques commentaires (en rose), fiche très claire:

1ère étape : Rendez-vous sur le [site activité partielle du gouvernement](#) pour effectuer la création de votre compte en ligne.

2ème étape : Vous recevrez sous 48h votre identifiant et votre mot de passe. **Le service est débordé, le délai de 48 heures n'est pas respecté. De plus, vous recevrez d'abord, un identifiant et un mot de passe, puis une habilitation, ce n'est qu'à partir du moment où vous recevrez les codes et l'habilitation que vous pourrez accéder à votre compte.**

Connectez-vous sur le [site](#) pour créer votre dossier, puis

l'envoyer à la DIRECCTE via emploi.gouv.fr.

Renseignez le nombre de salariés susceptibles d'être concernés par la procédure de chômage partiel.

Indiquez le nombre d'heures de chômage partiel pour chaque salarié (pour rappel un maximum de 1000 h/an et par salarié est fixé).

3ème étape :*La validation du dossier de fait en ligne.*

4ème étape :*Recevez la réponse de la DIRECCTE sous 48h. (même réponse pas sûre que vous receviez une réponse dans les 48 heures dans le contexte actuel)*

5ème étape :*Après validation de la DIRECCTE, vous devrez renseigner mensuellement sur le site, les relevés de temps pour chacun des salariés concernés par le chômage partiel.*

Pour en savoir plus sur le chômage partiel ou activité partielle:[le chômage partiel, démarches sur service public.fr](http://le_chomage_partiel_demarches_sur_service_public.fr)

Il convient de retenir que vous pourrez faire votre demande d'autorisation auprès de la DIRECTE 30 jours après avoir mis en chômage partiel votre (vos) salarié(s), il y existera un effet rétroactif de votre demande.

Une pluie de robes d'avocats sous le tonnerre de la réforme des retraites.

Les avocats du Barreau de Caen ont fait le "buzz" hier, ils ont lancé leurs robes aux pieds de la Ministre de la Justice avant son discours pour protester contre la réforme de leur retraite. Par ce geste fort, ils ont voulu que les médias s'intéressent enfin à notre profession.

Nous avons prêté un serment, celui d'exercer dans la dignité, l'humanité, la conscience, l'indépendance et la probité.

Ce serment, je l'ai prêté le 7 janvier 2003, en robe.

Je n'aurai jamais pensé qu'un jour des Consœurs et des Confrères jetteraient cette robe, cette protection, cette armure de la défense en pâture aux médias pour être vus, écoutés, à défaut d'être entendus.

Cette image des robes gisant sur le sol du Tribunal Judiciaire de Caen est violente, bien moins que ce qui attend les justiciables et les avocats si cette réforme des retraites est adoptée.

Pour la première fois depuis 17 ans, je suis inquiète pour mon avenir, celui de la profession et celui de la démocratie.

Cette réforme est mortifère, nos cotisations seront doublées, nous perdrons un tiers de nos revenus, notre retraite minimum passera d'un peu plus de 1400 euros à 1000 euros par mois.

Pour ne pas fermer la porte de nos cabinets, nous devons augmenter nos honoraires ou plutôt nous essayerons de les augmenter car la concurrence est rude. La toile a démocratisé l'accès au droit et a paupérisé l'avocat. Les « tarifs » sont affichés et dans certains contentieux, ils sont indécents et dérisoires.

Pour survivre, il faudra aussi faire des choix difficiles. Pour des questions de rentabilité, nous devons choisir d'abandonner les plus pauvres de nos clients, ceux qui sont déjà bien seuls. L'aide juridictionnelle sera de moins en moins acceptée. Les futurs justiciables seront très vite découragés. Après avoir essuyé une dizaine de refus, ils laisseront tomber leur procédure ou s'ils sont défendeurs ne se défendront même pas.

Le Bâtonnier sera submergé de demandes de commissions d'office auxquelles il ne pourra pas faire face. Les jeunes Confrères abandonneront très vite la profession, ils n'en vivront pas. Ils devront s'installer sans avoir pu exercer en collaboration car les petits cabinets ne pourront plus se doter d'un collaborateur et les gros auront déjà fait le plein.

L'avocat, ciment de la démocratie ne sera plus.

Ma robe, ce sont mes parents qui me l'ont offerte. J'étais fière d'embrasser cette profession, de les défendre tous comme dit le slogan.

J'aime ce métier. Je croise des personnes que je n'aurais jamais croisées si j'avais choisi d'être juriste dans une entreprise

Je n'aurai jamais rencontré, cette proxénète qui par ces récits m'a plongé dans un autre monde, celui des bars à champagne. J'aurai tant voulu qu'elle soit relaxée mais les faits étaient contre elle, la peine a tout de même était allégée en appel.

Ce braqueur à l'enfance terrifiante qui a vu son père mourir sous les tirs des policiers. Il était malade, avait été transféré dans une maison d'arrêt loin de sa famille. J'avais obtenu un retour dans une maison d'arrêt plus proche. J'ai reçu une orchidée en guise de remerciements qui s'est éteinte lorsqu'il a décidé de changer d'avocat.

Cet étudiant étranger pour lequel je me suis battu pour obtenir sa carte de séjour, qui était soutenu par la faculté, les étudiants et les professeurs. A l'obtention de son titre, il m'a adressé une carte touchante pour me témoigner sa reconnaissance éternelle.

Ce salarié licencié pour inaptitude après une vingtaine d'années d'ancienneté qui aimait son métier de grutier. Une enquête minutieuse a été ordonnée par le conseil de prud'hommes sur les caractéristiques du poste pour déterminer si un reclassement était possible. Son licenciement a été considéré comme illégitime, il m'a confié avoir retrouvé sa dignité grâce à cette procédure.

Cette femme de 75 ans qui a divorcé car elle ne voulait pas passer les dernières années de sa vie avec son époux qu'elle qualifiait de rasoir. Elle a tout de même regretter que ce dernier ne se soit jamais présenté, jamais défendu. Cette procédure était comme une main tendue qui n'a pas été saisie par cet homme avec qui elle était mariée depuis 50 ans.

En lançant cette robe à terre, ma robe, les avocats ont signifié symboliquement que ce criminel, ce salarié, cet étudiant étranger, cette épouse ne seront plus défendus, soutenus, accompagnés dans les méandres de cette justice de plus en plus inhumaine.

La défense qui nous attend, qui vous attend, sera nue, fragile, frileuse et démunie.

-Le lancé de robes à Caen devant la Ministre de la Justice

-Le lancé de robes ce matin à Bordeaux au pied du Palais de Justice