

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 30 000 euros.

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 perpéte ?](#)

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](#)

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.](#)

Salariés: les réseaux sociaux vous surveillent et ne vous lâchent pas le slip !

En 2010, j'avais déjà publié un billet intitulé : ["Facebook: le meilleur ami de l'employeur"](#).

Les réseaux sociaux étaient moins utilisés qu'aujourd'hui, tout le monde ou presque s'inscrivait sur Facebook. Twitter entrainait dans la danse, Instagram venait de naître.

Cet article est devenu vintage sauf pour les règles juridiques que j'expose qui demeurent les mêmes.

Je l'avais publié à la suite d'un licenciement signifié à des salariés qui ont critiqué leur employeur sur Facebook, employeur qui a eu accès à ces critiques en se rendant sur leur mur qu'ils n'avaient pas suffisamment sécurisé. Le Conseil de Prud'hommes n'avait pas pu se départager.

Finalement, [le Conseil de Prud'hommes réuni en départage a considéré que le licenciement reposait sur une faute grave, les salariés n'ayant pas suffisamment sécurisé l'accès à leur compte. Il auraient abusé de leur liberté d'expression et porté atteinte à l'image de l'entreprise.](#)

Quand est-ce qu' un salarié porte atteinte à l'image de l'entreprise ? Telle est l'une des questions qu'il convient de se poser à la suite de cette affaire qui fait le buzz (badbuzz) sur les réseaux sociaux:

Après avoir regardé cette vidéo, vous devez vous dire: Ok, ces personnes se moquant clairement de la communauté africaine sont bêtes pour ne pas dire plus, certains d'entre vous penseront même que ce sont des racistes très bêtes, d'autres condamneront plus fermement cette mise en scène et estimeront

cette scène injurieuse.

Quel rapport avec mes propos et l'image d'une entreprise ?

A la suite de cette diffusion sur le compte Instagram de ces piètres acteurs, la machine para-judiciaire des réseaux sociaux s'est mise en route. Les commentaires, les RT, les indignations sont apparues: des racistes, une honte... et la Société "Le Slip Français" a été mentionnée car c'est cette Société qui emploie ces "instagrammeurs".

Cet employeur a réagit au quart de tour en publiant un communiqué:

COMMUNIQUÉ OFFICIEL

Si l'entreprise n'est pas légalement responsable des agissements de ses salariés en dehors du contexte professionnel, nous considérons que nous avons cependant une responsabilité morale face à ces comportements racistes et discriminatoires qui sont aux antipodes de nos valeurs. C'est pourquoi nous avons décidé de sanctionner fermement les deux salariés concernés.

Depuis huit ans, notre entreprise se veut positive et engagée, nous prônons le respect et l'égalité. Les 115 salariés ne se reconnaissent absolument pas dans ces agissements inadmissibles qui nous indignent. Nous avons tous été profondément choqués et directement touchés par cette vidéo.

Au delà de ce cas individuel, nous souhaitons aller plus loin et encourager une prise de conscience collective sur le long terme.

Nous avons, pour cela, échangé cet après-midi avec SOS Racisme pour qu'ils sensibilisent l'ensemble de nos équipes à être des acteurs de la prévention et du changement dans la lutte contre les préjugés et les discriminations.

Le Slip Français



Dans ce communiqué, l'entreprise indique *"c'est pourquoi nous avons décidé de sanctionner fermement les deux salariés concernés"*.

On ignore la sanction qui a été décidée. Je ne pense pas que ce soit un licenciement. Je rappelle que le Code du travail exige un entretien préalable à cette sanction grave durant lequel le salarié doit pouvoir s'expliquer sur les griefs qui justifieraient un licenciement.

La décision ne doit pas être prise au moment de cet entretien. Or, annoncer dans un communiqué qu'une sanction est décidée

est contraire aux droits de la défense des salariés. Cela signifierait que la décision a été prise sans même entendre les salariés.

Peut-être qu'un avertissement a été adressé aux salariés, seule sanction qui n'exige pas un entretien préalable.

Comme vous le savez même si des règles doivent être respectées en matière de licenciement, l'employeur peut bien décider de licencier en prenant le risque d'un prud'hommes puisque la décision de licencier n'est pas soumise à une autorisation préalable, elle devra être contestée a posteriori.

En tout état de cause, peu importe la sanction qui a été ordonnée, la question est de savoir: *un employeur peut-il sanctionner un salarié pour des faits qui ont eu lieu dans le cadre de sa vie privée et que le salarié a volontairement publié sur les réseaux sociaux ? S'il lui est possible de sanctionner un comportement d'ordre privé, quelles sont les conditions exigées pour que cette sanction soit légitime ?*

Quelques rappels (que j'avais déjà précisé dans mon billet de 2010)

Le salarié bénéficie d'un droit fondamental selon l'article 9 du code civil, il a droit au respect de sa vie privée et de ses correspondances privées.

Cependant, ce principe connaît des exceptions : lorsque les propos d'un salarié causent un trouble manifeste à l'entreprise et lorsque la correspondance n'est plus privée, car elle est diffusée.

Deux droits doivent être appréciés et comparés : celui du salarié qui a le droit de s'exprimer et celui de l'employeur qui a le droit de sanctionner à la condition de démontrer un trouble manifeste au sein de l'entreprise.

La jurisprudence sur les licenciements ordonnés à cause (ou

grâce tout dépend de quel côté on se place) aux réseaux sociaux est de plus en plus fournie.

Le raisonnement doit être effectué en deux temps:

-tout d'abord, est-ce que le contenu servant à licencier et publié sur un réseau social est confidentiel ou public ?

Il semblerait que les juges du fond considèrent que seuls les faits ayant un caractère public pourraient faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Aussi, il convient d'être extrêmement prudent dans le paramétrage de ses comptes sur les réseaux sociaux et également pour le cas qui nous intéresse être extrêmement prudent sur le contenu de ses publications publiques.

Un paramétrage est possible pour rendre totalement confidentielles ses publications que ce soit sur Facebook, Twitter ou Instagram.

Les arrêts sont nombreux, on peut citer, un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 25 juin 2015 n ° 12/04896 qui a considéré que le salarié qui n'a pas utilisé les paramètres de confidentialité offerts par le site ne pouvait pas revendiquer d'atteinte à sa vie privée, l'employeur ayant la possibilité d'utiliser les informations glanées sur un réseau social.

Dans l'affaire du "Slip Français", les salariés en question n'ont pas été très prudents et ont publié cette vidéo sans sécuriser leur compte.

Leur publication n'est pas passée inaperçue, les twittos notamment ont dénoncé le contenu de cette vidéo en identifiant les protagonistes comme salariés de l'entreprise "Le Slip Français" et jugeant leur comportement tel un Tribunal, le

Tribunal médiatique.

Sur ce premier point, l'entreprise peut se baser sur cette vidéo publique pour sanctionner ces salariés.

-Puis, le deuxième temps du raisonnement est de transposer la jurisprudence classique de la Cour de cassation sur la question largement débattue du licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie privée.

Les libertés fondamentales doivent être respectées et [l'article L1121-1 du Code du travail](#) doit s'appliquer: toute restriction à une liberté doit être proportionnée au but recherché.

Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé qu'un fait de la vie personnelle peut entraîner un licenciement ou une sanction lorsqu'il cause "un trouble caractérisé au sein de l'entreprise" (notamment: [Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-44.918](#)).

Qu'est qu'un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ?

On peut citer entre autre: les atteintes à la sécurité, le manquement à la loyauté ou les atteintes à l'image de marque ou à la réputation de l'entreprise.

Dans cette affaire, l'employeur sous-entend une atteinte à son image de marque ou à sa réputation.

Est-ce que cette vidéo suffit à caractériser un trouble caractérisé au sein de l'entreprise?

La Cour de cassation a considéré par exemple qu'est justifié, le licenciement d'un salarié d'une entreprise de gardiennage surpris en flagrant délit de vol, dans un supermarché. Une

telle entreprise doit veiller à avoir une image d'une entreprise employant des salariés ayant une probité irréprochable ([Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 89-44.60](#)).

Dans un autre domaine celui de l'immobilier, le licenciement d'une secrétaire est justifié, elle se présentait à son poste en survêtement. ([Cass. soc., 6 nov. 2001, n° 99-43.988](#)).

Il s'agira donc de déterminer si les salariés du "Slip français" du fait de la diffusion de cette vidéo ont porté atteinte à l'image de l'entreprise.

Le communiqué se réfère à un attachement à des valeurs aux antipodes du racisme.

Le Slip Français n'est pas une entreprise de tendance... Elle n'est pas une association qui lutte contre le racisme.

Au sein de nombreuses entreprises travaillent très certainement des salariés racistes ou homophobes ou ayant des opinions politiques extrêmes.

Pour autant, est-ce que ces salariés causent un trouble caractérisé lorsque dans leur vie privée, dans des dîners en ville ou en famille, ils tiennent des propos racistes, font des blagues sur les arabes, les juifs ou les belges ?

Les dîners en ville ou en famille restent dans la sphère privée (quoique, nous avons eu un cas d'un Ministre qui a dû démissionner à cause d'un homard dégusté lors d'un dîner privé devenu public par la voie des réseaux sociaux).

Les salariés du Slip Français en postant cette vidéo sur Instagram n'ont pas dû mesurer l'ampleur et la force destructrice des réseaux sociaux.

J'invite d'ailleurs les salariés à être extrêmement prudents et de tourner 7 fois leur doigt autour du clavier avant de cliquer sur publier.

Quand le droit de retrait devient une grève sauvage ou une méconnaissance volontaire du droit du salarié de se protéger.

Vendredi 18 octobre 2019, veille des vacances, dès très tôt le matin, peu de trains circulent, les journaux télévisés diffusent des reportages montrant la foule en gare attendant des nouvelles prochaines de leur train et râlant sur la SNCF qui "effectue une véritable prise d'otage".

Certains journaux titrent "Grève de la SNCF", la communication officielle utilise le terme de grève inopinée alors qu'il s'agit de l'exercice individuel par les salariés de leur droit de retrait.

Le seul point commun entre la grève et le droit de retrait exercé par un ou plusieurs salariés est l'arrêt du travail. Ce dernier est immédiat pour ce qui est du droit de retrait alors que pour exercer son droit de grève, l'agent SNCF doit respecter un préavis de 48 heures (loi sur la continuité du service public).

Mais qu'est-ce que ce droit de retrait ? Au cas d'espèce

pourquoi les agents ont ils exercés ce droit ? Des sanctions pécunières, disciplinaires ou pénales peuvent-elles être engagées à l'encontre des agents qui ont exercés ce droit ?

1-Le droit de retrait: un droit individuel pour protéger le salarié en danger.

Le Code du travail définit le droit de retrait à l'article L4131-1 du Code du travail:

*"Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont **il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.***

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection."

Dans le cas de la SNCF, les faits sont décrits sur Twitter par les syndicats, les agents SNCF: Lors d'accidents récents et celui du heurt avec un convoi exeptionnel dans les Ardennes, la radio a été rendue inopérante par la violence du choc. (la radio permet d'émettre un signal qui arrête les autres trains se dirigeant vers l'obstacle). Le conducteur se serait retrouvé seul, blessé, sans contrôleur à bord, et sans possibilité d'alerte, devant casser une vitre pour sortir et arrêter les autres trains pour éviter un autre accident (à ce sujet voir le Thread de Pierre Schydłowski.)

A la suite de ces faits, les salariés ont décidé d'exercer leur droit de retrait: la presse indique que l'inspection du travail aurait été consultée avant l'exercice individuel de chacun de ce droit de retrait: voir l'article de Libération:

Droit de retrait, deux inspecteurs du travail mettent en garde la SNCF.

Il n'est pas exigé un danger grave et imminent mais un motif raisonnable pour le salarié de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

L'appréciation de ce danger s'apprécie subjectivement du côté du salarié et s'exercera par les juges au cas par cas.

Ce qui compte, c'est qu'au moment où le droit de retrait a été exercé, le salarié ait pu penser qu'un tel danger existait, le juge exercera cette recherche.

Ce droit peut s'exercer par le salarié individuellement ou par un groupe de salariés.

Il a été jugé:

- que ce droit de retrait pouvait être exercé par plusieurs agents de transports publics pendant deux jours, à la suite de l'agression d'un contrôleur, les agresseurs n'ayant pas été interpellés [Cass.soc. 22 octobre 2008, 07-43.740](#)
- plusieurs salariés pouvaient exercer ce droit de retrait en raison du défaut persistant des machines et des installations électriques avec les normes de sécurité. [Cass. soc. 1er Mars 1995, n°91-43.406](#)

Le code du travail ne prévoit aucun formalisme particulier, il n'est pas nécessaire de le demander par écrit, cependant il est conseillé de l'exercer de cette manière puisque le salarié est tenu d'alerter son employeur, le défaut de signalement est fautif.

Il est donc préférable d'alerter par écrit, le but étant pour le salarié de prouver qu'il a bien signalé le danger et qu'il n'est pas fautif.

Au sujet du droit de retrait, vous pouvez lire cette note intéressante de l'INRS: [Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?](#)

2-Le droit de retrait ne peut pas donner lieu à des sanctions pécuniaires ou disciplinaires s'il est légitime.

L'article L4131-3 du code du travail dispose: "Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux."

Ce n'est que dans l'hypothèse d'un droit de retrait injustifié, apprécié au cas par cas par le juge, que des sanctions disciplinaires peuvent être prises.

Ainsi l'a jugé la CA de Dijon le 23 janvier 2007 (RG 06/00712) pour un salarié qui s'était absenté 20 jours en invoquant une absence de mise aux normes des locaux de travail, alors que sa vie ou sa santé n'était pas menacée de manière grave et imminente.

Attention (message pour les employeurs et pour la SNCF au hasard..): le licenciement notifié du salarié qui a exercé son droit de retrait d'une manière légitime est nul.

En conclusion, le droit de retrait est un droit que peut exercer le salarié s'il se sent en danger.

Dans le cas d'espèce, les agents SNCF qui font partis d'un réseau, se sont sentis en danger lorsqu'ils ont appris les circonstances de cet accident et d'autres accidents (visiblement).

L'absence de personnel permettant d'assurer la sécurité des conducteurs et des voyageurs explique sans aucun doute ce motif raisonnable de penser que leur situation de travail

présentait un danger imminent pour leur sécurité.

Il est certain que l'arrêt du travail a occasionné un grand mécontentement de la part de la majorité des usagers.

Ce "petit dérangement" a été exercé dans l'intérêt des usagers justement afin que l'employeur prenne conscience des conditions de travail dangereuses pour les conducteurs et également par répercussions sur les conditions dangereuses de transport pour les voyageurs.

Barème Macron: les juges reprennent le pouvoir ou à propos de l'arrêt de la CA de

Reims, Champagne ?

Ci-dessous l'article publié [sur le village de la justice](#) (plus détaillé que la rapide analyse d'hier).

La Saga du barème dit Macron n'est pas prête de s'achever. Après la résistance de plusieurs Conseils de Prud'hommes, un peu plus d'une vingtaine, l'avis de la Cour de cassation du 17 juillet 2019 et la résistance du Conseil de Prud'hommes de Grenoble section départage après avis et du Conseil de Prud'hommes du Havre, un rebondissement dans cette histoire sans fin, la Cour d'appel de Reims considère que le barème est conventionnel mais qu'il est toujours possible pour les juges de l'écartier en opérant une analyse in concreto.

Ils étaient attendus les arrêts de Cour d'appel et je pense que peu de commentateurs s'attendaient à une telle décision.

Alors que la Cour d'appel de Paris a reporté son délibéré au 30 octobre 2019, la Cour d'appel de Reims tranche et d'une "drôle" de manière si on peut dire, pas de validation du barème mais une reprise du pouvoir souverain des juges du fond.

[Dans cet arrêt du 25 septembre 2019](#) , la Cour d'appel critique ce plafonnement :

"Il en résulte une potentielle inadéquation de l'indemnité plafonnée, voire une possible forme de différence de traitement en raison de l'ancienneté.

Enserré entre un plancher et un plafond, le juge prud'homal ne dispose pas de toute la latitude pour individualiser le préjudice de perte d'emploi et sanctionner l'employeur.

(..) Il s'en déduit que le dispositif est de nature à affecter les conditions d'exercice des droits consacrés par les textes."

Les juges du fond reprennent le pouvoir et le signifient bien à la Cour de cassation :

“Le contrôle de conventionnalité ne dispense pas, en présence d’un dispositif jugé conventionnel, d’apprécier s’il ne porte pas atteinte aux droits des salariés concernés c’est-à-dire en imposant des charges démesurées par rapport au résultat recherché.

La recherche de proportionnalité, entendue cette fois “in concreto” et non seulement “in abstracto” (..)”

Que signifie cet arrêt ?

–le barème Macron n’est pas sécurisé, en effet, les juridictions du fond peuvent effectuer une appréciation in concreto, aussi si les salariés démontrent soigneusement leur préjudice, les juges pourront écarter le plafonnement Macron

–les salariés peuvent demander plus que le barème en invoquant cette appréciation in concreto, la Cour d’appel de Reims ne s’est pas sentie liée par l’avis rendu par la Cour de cassation du 17 juillet 2017.

En bref, dans cet arrêt, la Cour d’appel ne fait que rappeler le rôle des juges du fond, apprécier au cas par cas et in concreto.

En tout état de cause, il est vivement conseillé aux employeurs d’être prudents, alors que le barème avait pour but une prévisibilité, il a pour effet une insécurité...

**L’application du Barème
Macron est loin d’être un**

Havre de Paix, un nouveau Conseil de Prud'hommes l'écarte malgré l'avis !

Le 17 juillet 2019, certains se réjouissaient de l'avis de la Cour de cassation et affirmaient même que le barème était validé et que c'était la fin de la révolte !

Que nenni, c'était sans compter sur l'indépendance des juges et leur juste application du Code de Procédure civile, ils ne sont pas liés par les avis rendus par cette Haute Juridiction.

Aussi, les premiers résistants et légalistes ont rendus des jugements assez rapidement écartant ce barème, le premier Conseil de Prud'hommes ne suivant pas la Cour de cassation est le Conseil de Prud'hommes de [Grenoble \(juge départiteur\)](#), puis [Troyes](#) a suivi et [Nevers](#).

Maintenant Le Havre, dans un jugement particulièrement motivé écarte le barème:

" (...) le but affiché de ce texte est de sécuriser les employeurs dans leur processus de licenciement et non de réparer le préjudice réellement subi, pour preuve, le simulateur mis en place permettant aux employeurs de calculer leur éventuelle condamnation si le licenciement est déclaré injustifié. Les indemnités octroyées ne sont pas d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur. (...)

En définitive, le salarié ne peut pas obtenir la réparation d'un certain nombre de préjudices (conséquences morales sur sa personne et sa famille, sur la santé, financières en terme de rémunérations ou sur ses biens, etc...) par une autre voie judiciaire (...)"

Pour lire le jugement:

La rupture conventionnelle est-elle incontestable ?

La rupture conventionnelle est un mode autonome de rupture du contrat de travail qui a été mis en place il y a maintenant 11 ans (en 2008).

J'avais écrit sur cette rupture conventionnelle et sur le dévoiement de cette dernière qui permet à certains employeurs d'évincer des salariés de manière sécurisée et sans motifs et à certains salariés de ne pas démissionner et d'être indemnisés par le Pôle Emploi (l'UNEDIC aujourd'hui).

Je vous invite à relire mon billet publié en 2011 sur le Village de la Justice: [Les dangers de la rupture conventionnelle](#).

La rupture conventionnelle a été présentée comme une sorte de divorce à l'amiable, une rupture sans mésentente qui permettrait au salarié de quitter l'employeur pour se tourner vers d'autres projets et à l'employeur de pouvoir recruter un autre salarié en étant sécurisé puisque cette rupture peut être contestée durant un an et sur le fondement des vices du consentement.

Cette rupture conventionnelle a été totalement dévoyée, les statistiques le démontrent, à la suite d'une rupture conventionnelle, beaucoup de salariés ne retravaillent pas car ce sont pour beaucoup des salariés seniors en fin de carrière qui signent des ruptures conventionnelles.

[Une étude de la DARES](#) a été publiée. Elle analyse les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012, il en ressort:

- plus d'un quart des fins de CDI de salariés âgés entre 58 à 60 ans est une rupture conventionnelle
- en 2012, le nombre de rupture conventionnelle s'est élevé à 320 000

Par ailleurs, les salariés qui parviennent à négocier d'intéressantes indemnités de ruptures conventionnelles sont les cadres qui perçoivent des salaires élevés, une étude de la DARES a été publiée à ce sujet: [Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ?](#)

La rupture conventionnelle est par conséquent une rupture favorisant les employeurs plus que les salariés sauf les cadres qui semblent tirer leur épingle du jeu en négociant une indemnité supra légale, le plus souvent à l'aide de leur avocat car les négociations de ruptures conventionnelles dans l'encadrement sont très fréquentes en effet.

On peut s'interroger, la rupture conventionnelle est-elle incontestable ? Est-ce qu'il est judicieux de signer une telle rupture qui ne pourra pas être remise en cause en justice ?

I- La rupture conventionnelle: une rupture qui au fil du temps a été sécurisée au seul profit de l'employeur.

La Cour de cassation a rendu différents arrêts relatifs à la rupture conventionnelle.

Lorsque cette rupture a été mise en oeuvre, beaucoup d'avocats pour l'annuler, invoquaient le contexte conflictuel de cette rupture qui était incompatible avec son caractère amiable.

La Cour de cassation a considéré qu'une rupture conventionnelle pouvait être conclue dans le cadre d'un contexte conflictuel: *Mais attendu que, si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, [arrêt du 23 Mai 2013, Cour de cassation, Chambre sociale](#).*

Puis, pour contester la rupture conventionnelle, certains avocats considéraient qu'elle ne pouvait avoir lieu pendant une suspension du contrat de travail, un arrêt maladie. Contre toute attente, la Cour de cassation a considéré comme valide, une rupture conventionnelle conclue durant un arrêt maladie. Dans [un arrêt du 30 septembre 2013](#), la Cour de cassation a considéré qu'une rupture conventionnelle pouvait être conclue durant une suspension du contrat de travail, si le consentement du salarié est libre et éclairé.

Dernièrement, la Cour de cassation a même admis qu'une rupture conventionnelle pouvait être conclue avec un salarié inapte suite à un accident du travail en l'absence de vice de consentement ou de fraude, [arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale 9 Mai 2019](#). Cette décision est critiquable, surtout qu'une circulaire en 2008 alertait les DIRECCTE sur les ruptures conventionnelles conclues dans le cadre d'inaptitudes médicales considérant qu'elles seraient frauduleuses.

Ce n'est que dans de très rares cas que la Cour de cassation a invalidé une rupture conventionnelle, Elle exige du salarié de démontrer un vice de consentement, par exemple des violences morales dans le cadre d'un harcèlement moral ([Cour de](#)

[cassation, Chambre sociale 30 janvier 2013](#)), ou encore qu'il présentait des troubles de la mémoire et de l'attention ainsi qu'un état dépressif sévère au moment de la signature de la rupture conventionnelle ce qui l'a empêché de réfléchir et d'avoir un consentement éclairé ([Cour de cassation, Chambre sociale 16 mai 2018](#)). Le fait de ne pas avoir été informé du montant des allocations chômage que le salarié percevrait peut entraîner l'annulation de la rupture conventionnelle ([Cour de cassation, Chambre sociale 5 novembre 2014](#)). Je devrais indiquer pouvait entraîner l'annulation car de plus en plus de ruptures conventionnelles sont accompagnées d'un formulaire d'information mentionnant que le salarié a été informé du montant des allocations chômage qu'il percevra.

Il y a la possibilité d'invoquer des irrégularités de forme, deux arrêts de la Cour de cassation semblent exiger que le formalisme soit strictement respecté:

- [arrêt du 3 juillet 2019 de la Cour de cassation, Chambre sociale](#) par lequel la Cour de cassation précise que sous peine de nullité de la rupture conventionnelle, la rupture conventionnelle doit être signée en trois exemplaires
- [arrêt du 3 juillet 2019 de la Cour de cassation, Chambre sociale](#) par lequel la Cour de cassation exige de l'employeur de prouver que le salarié a bien reçu le formulaire de rupture conventionnelle.

En outre, la Cour de cassation a également rappelé que l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien: [Cour de cassation, Chambre sociale 5 juin 2019](#).

En conclusion, la Cour de cassation est

très permissive, on peut presque écrire “que tout passe”, la rupture conventionnelle étant quasiment inattaquable, les vices du consentement ou la fraude devant être démontrés par les salariés ce qui relève du domaine de l'impossible !

II- La pertinence pour le salarié de signer une rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel.

Est-il pertinent pour un salarié d'accepter une rupture conventionnelle alors que l'ambiance de travail est conflictuelle, à la limite de la souffrance au travail ?

La question doit être posée et il m'arrive souvent de recevoir des salariés en grande souffrance à la limite du burn-out, qui souhaitent partir de l'entreprise pour “sauver leur peau” et sont en demande de rupture conventionnelle.

Ces salariés doivent-ils demander et accepter une rupture conventionnelle pour arrêter de souffrir et partir avec leur sésame, leur fameuse attestation UNEDIC leur permettant de bénéficier des allocations chômage ?

Il est assez difficile de donner un conseil général sur la pertinence de conclure une rupture conventionnelle dans ce cas.

En effet, parmi ces salariés qui souffrent au travail, certains sont plus affectés que d'autres, d'autres sont plus acharnés et souhaitent partir mais “pas sans rien”, d'autres

encore ne veulent que partir et ne plus subir...

Aussi, les conseils sur la pertinence de signer une rupture conventionnelle ne seront pas les mêmes pour le salarié qui souhaite partir mais pas sans rien et celui qui souhaite juste partir et en finir avec son employeur.

Celui qui voudra partir mais pas sans rien à savoir en étant indemnisé de son préjudice, il lui sera conseillé de consulter un avocat pour négocier une rupture conventionnelle avec une indemnité complémentaire à l'indemnisation légale.

Pour celui qui ne souhaite que partir sans rien ou du moins qu'avec ses indemnités légales, il conviendra de lui expliquer que cette rupture sera incontestable et qu'il doit bien réfléchir avant de signer au risque de le regretter. Si le salarié persiste à vouloir signer une telle rupture, il pourra mettre en oeuvre cette rupture à l'aide de son avocat ou du service ressources humaines de la Société si cette dernière est une Société qui bénéficie d'un tel service.

Des salariés sont terriblement affectés et eu égard à leur état psychologique, il n'est pas pertinent de les "laisser" signer une rupture conventionnelle car ils ont tendance à accepter une telle rupture par faiblesse et parce qu'ils n'ont plus aucune force pour résister à la pression. Ils accepteraient une rupture conventionnelle même sans aucune indemnité tellement ils sont las.

Le vice du consentement étant compliqué à démontrer, il est nécessaire si possible d'intervenir en amont afin de déconseiller la signature de la rupture conventionnelle à ces salariés affaiblis. Il convient de les accompagner dans une négociation de la rupture ou dans une pérennisation de leur emploi.

Vous pouvez consulter:

[-les textes sur la rupture conventionnelle](#)

Barème Macron: Jamais deux sans Troyes !

Comme vous le savez, l'avis de la Cour de cassation a été rendu il y a quelques jours et à peine cette décision rendue le Conseil de Prud'hommes de Grenoble réuni en départage écarte le Barème considérant que l'avis de la Cour de cassation n'est pas une décision de fond.

Cet avis qui aurait permis de mettre fin aux débats selon de nombreux commentateurs qui sont allés vite en besogne et qui ne se sont que très peu intéressés à la véritable valeur juridique d'un avis.

Seuls quelques journalistes ont analysé d'une manière plus "fine" l'avis de la Haute juridiction en doutant que le débat soit clos (comme [Florence Mehrez](#) d'actuel-RH ou [Bertrand Bissuel](#) du Monde).

Ces quelques dissidents de la pensée unique ont eu raison puisque le Conseil de Prud'hommes de Grenoble a écarté le barème Macron quelques jours après l'avis de la Cour de cassation, lire à ce sujet: [Barème Macron: le Conseil de Prud'hommes de Grenoble, section départage ne partage pas l'avis de la Cour de cassation.](#)

Cette décision est suivie de très près par un nouveau jugement du Conseil de Prud'hommes de TROYES, réuni en départage rendu le 29 juillet 2019 qui souvenez-vous était à [l'origine des premiers jugements écartant le barème Macron.](#)

Par ce jugement du 29 juillet 2019, le **Conseil de Prud'hommes de TROYES** de manière extrêmement motivée écarte le barème et **indique**:

"(...) La SAS cite les décisions du Conseil constitutionnel et du Conseil d'Etat s'agissant de ce sujet; que toutefois, le Conseil Constitutionnel ne se prononçait que sur la constitutionnalité du texte et non sa conventionnalité et que le Conseil d'Etat n'a statué qu'en matière de référés et non au fond; qu'il résulte que les décisions de ces deux hautes juridictions n'ont aucune autorité devant une juridiction judiciaire du fond (...). Le conseil ajoute que le fait que d'autres pays connaissent des barèmes d'indemnisation et n'aient pas été sanctionnés à ce titre n'a aucune incidence sur le cas d'espèce".

Je vous invite à lire la suite de la motivation en prenant connaissance de ce jugement: [TROYES jugement départage du 29 juillet 2019](#).

Ce jugement est particulièrement motivé comme je l'ai déjà écrit plus que l'avis de la Cour de cassation qui était particulièrement décevant.

Le juge départiteur dans cette affaire constate que ce barème limite fortement la marge de manœuvre du juge face à un cas d'espèce où le salarié multiplierait les postes des préjudices et se trouverait davantage impacté que la moyenne par son licenciement. **Du fait de ce manque de manœuvre, le barème ne permettrait pas selon le Conseil de Prud'hommes d'octroyer aux salariés une indemnisation adéquate.**

Ce jugement, il faut le rappeler comme le jugement de Grenoble a été rendu par un juge départiteur, juge formé par l'école de la magistrature comme les conseillers à la Cour de cassation.

Ce juge est également juge du fond qui apprécie souverainement les situations qui lui sont soumises.

Le jugement ne fait pas référence à l'avis de la Cour de cassation, l'audience de plaidoirie a eu lieu le 3 juin 2019 et le prononcé de cette décision le 29 juillet 2019, entre ces deux dates l'avis a été rendu par la Cour de cassation le 17 juillet 2019.

Sauf si les conseillers ont pris leur décision le jour de la plaidoirie, on peut penser que comme la date de l'avis était connue, le juge n'y fait peut-être pas référence tout simplement parce qu'il ne se savait pas lié par cet avis conformément à [l'article L 441-3 du Code de l'organisation judiciaire](#). Il est dommage que le juge n'ait pas pris le soin de faire référence à cet avis et le critiquer.

En tout état de cause, ce nouveau jugement démontre encore une fois que rien n'est joué, les salariés ne doivent pas baisser les bras car des Conseils de Prud'hommes résistent et surtout appliquent les textes internationaux.

Quant aux employeurs, il est vivement conseillé de bien réfléchir avant de licencier sans motif car il n'est pas sûr que ce soit une opération à moindre coût, les surprises seront très certainement au rendez-vous.