

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

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

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

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

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

**Trois récentes décisions ont été rendues ces derniers mois:**

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

Le Conseil rappelle qu'il a déjà été jugé que l'article 24 de la charte sociale européenne, qui consacre le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée, n'a pas d'effet direct ou droit créateur des barèmes. La norme vise en effet d'applications suffisamment importante aux parties contractantes et ne peut donc être invoquée par un particulier dans le cadre d'un litige devant les juridictions nationales.

L'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail relative quant à lui, d'une part, le droit du salarié licencié abusivement et qui ne peut être réintégré, à une indemnité et, d'autre part, le fait que cette indemnité doit être adéquate ou prendre tout autre forme de réparation appropriée.

Les dispositions de l'article 1125-3 du code de travail qui prévoient que lorsque la réintégration est refusée par l'employeur ou l'Etat, le juge refuse ou refuse une indemnité à la charge de l'employeur dans la limite des montants maximums et maximums. Cela par la raison et qui peut être considérée comme l'application de l'article 1125-3 du code de travail.

Il résulte, au vu de la demande à l'indemnité qu'il s'agit de la limite ou peut-être par une indemnité adéquate ou appropriée de son caractère résultant de la rupture abusive du lien de travail. Il sera noté que, contrairement à l'affirmation de l'employeur, cet article ne fait pas référence à l'existence d'une réparation intégrale du préjudice.

En France, il résulte des différents textes sus-définis que, compte tenu de la situation sociale et particulière de Monsieur [REDACTÉ], jugé de 17 ans à la date de la rupture, notamment des difficultés particulières pour son retour à l'emploi du fait de son état de santé et de sa qualité de travailleur handicapé, et l'état relatif aux parties contractantes ainsi que la perte de son caractère social dans l'entreprise, la mesure maximale de deux mensualités par l'article L. 1125-3 du code de travail, compte tenu de son caractère relatif du fait de son état de santé, ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, comparée avec les exigences de l'article 10 de la convention de l'OIT.

En conséquence, il y a lieu d'écarter pour le cas échu les applications du barème indicatif de l'article L. 1125-3 précité.

Au vu des préjudices subis et des réparations refusées à Monsieur [REDACTÉ] au titre de son préjudice spécifique liés à l'indemnité abusive du contrat de travail et au manquement à l'obligation de sécurité de l'emploi, une indemnité résultant de la perte de son emploi sera adéquate et appropriée en lui accordant une indemnité correspondant à 4 mois de salaire, soit d'un montant de 11 574 euros nets.

**Sur les demandes annexes :**

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

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

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

---

# Barème Macron: la Cour d'appel de Paris exige une réparation adéquate, vers un barème indicatif ?

La Cour d'appel de Paris a rendu un arrêt le 18 septembre 2019 qui dans une motivation bien succincte pour ne pas dire inexistante n'écarte pas le barème mais indique que le salarié a droit à une réparation adéquate mais qu'en l'espèce la réparation est appropriée.

La motivation tient en quelques lignes:

*“L'article 10 de la convention de l'OIT n° 158 et l'article 24 de la Charte européenne ratifié*

*par la France le 7 mai 1999 et qui s'impose aux juridictions française affirment dans ces dispositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur **que le salarié doit se voir allouer une ' indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.***

*En l'espèce, la cour estimant que la réparation à hauteur des deux mois prévus par le barème constitue une réparation du préjudice adéquate et appropriée à la situation d'espèce, il n'y a pas lieu de déroger au barème réglementaire et de considérer le dit barème contraire aux conventions précitées."*

### **Que signifie cet arrêt ?**

- si on le lit a contrario, si en l'espèce la réparation n'aurait pas été adéquate, le barème aurait été écarté
- contrairement à la Cour d'appel de Reims, la Cour d'appel de Paris n'indique pas expressément qu'il convient pour les juridictions du fond d'effectuer un contrôle de conventionnalité in concreto... elle se contente d'indiquer "en l'espèce" est-ce que cela signifie qu'il convient de contrôler in concreto, la Cour d'appel de Paris ne le précise pas
- on peut considérer que le barème Macron pour la Cour est une simple grille indicative. Les juridictions pouvant ne pas respecter cette grille et y déroger au cas par cas.

En conclusion, comme certains commentateurs sur les réseaux sociaux l'ont indiqué : "On n'est pas sorti de l'auberge..."

Un autre arrêt de la Cour d'appel de Paris est attendu et doit être prononcé le 30 octobre 2019.

A suivre...

Pour télécharger cet arrêt: [CA Paris 18 09 19 Barème macron au cas par cas](#)

---

# 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'écarter 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.*

*En serré 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 rendue 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...

---

## **Barème Macron: le Conseil de Prud'hommes de Grenoble, section départage ne partage pas l'avis de la Cour de cassation.**

A peine 6 jours après l'avis de la Cour de cassation qui selon la majorité de la presse aurait "validé" le barème Macron, le Conseil de Prud'hommes de Grenoble, réuni en section départage écarte le barème Macron dans un jugement du 22 juillet 2019: [Jugement de départage Grenoble après avis Cour de cassation.](#)

La résistance à cette soit disant validation de la Cour de cassation commence fort, le juge départiteur précisant que "l'avis rendu par la Cour de cassation le 17 juillet 2019, a conclu à la compatibilité des stipulations de l'article L1235-3 du Code du travail et de l'article 10 de la convention de l'OIT, **mais ne constitue pas une décision au fond.**

Aussi, le Conseil de Prud'hommes de Grenoble a accordé à la salariée presque 17 mois de salaires (le plafond est de 11 mois) dont le licenciement a été considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse:

- au regard de son ancienneté de 11 ans et 11 mois
- au regard de son âge, de sa qualification et de son souhait de monter en hiérarchie totalement interrompu par son

licenciement.

Le barème a été écarté afin de permettre une **réparation adéquate** au préjudice de la salariée, conformément à l'article 10 de la convention de l'OIT.

L'insécurité pour les employeurs demeure donc malgré cet avis de la Cour de cassation qui je le rappelle n'est qu'un avis.

Le Conseil de Prud'hommes a suivi le Code de l'organisation judiciaire qui est clair, l'avis rendu ne lie pas les juridictions ! (article L441-3 du COJ).

Que diront les Cours d'appel saisies de cette question, je le rappelle deux arrêts doivent être rendus le 25 septembre, un par la Cour d'appel de Paris et un autre par la Cour d'appel de Reims. En sachant qu'il est possible que la Cour d'appel de Paris ne se prononce pas sur le barème puisque la demande principale était l'annulation d'un licenciement pour discrimination.

A suivre ! Comme je l'annonçais dans [un de mes billets](#) la série sur le barème Macron est loin d'être terminée, cette série se transforme en saga !

A relire:

-l'argumentaire du SAF contre ce barème qui sera bientôt mis à jour

- mon billet: [Barème Macron: un avis qui ne fait pas sauter au plafond mais le combat continue !](#)

- Article du Monde, [Tribune du Professeur Julien Icard: Indemnités prud'homales, discutables sur la fond, l'avis de la Cour de cassation qui conforte le barème Macron, ne lie pas les juges.](#)

-Pour télécharger le jugement du CPH de Grenoble du 22 juillet 2019: [Jugement de départage Grenoble après avis Cour de cassation](#)

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

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

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

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

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



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

Le 28 novembre 2018 est une date que les plateformes soit disant collaboratives que je nommerai plutôt de plateformes exploitantes ou négrières n'oublieront pas.

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

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

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

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

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

devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il sera difficile pour ces plateformes d'arrêter la géolocalisation de leurs livreurs car c'est un service rendu aux clients qui eux aussi les suivent à la trace.

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

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

A lire dans la presse:

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

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

---

## **L'enfant et ses grands-parents: comment garder des**

# Liens en cas de divorce ou séparation ?

## Enfant et ses grands parents

Il arrive que des divorces ou des séparations se passent très mal et que les grands-parents ne voient plus leur petit-fils ou petite-fille car leur fils ou leur fille bénéficie d'un droit de visite réduit et l'autre parent ne souhaite pas que les grands-parents gardent des liens avec leur petit enfant.

Ces sont des situations souvent difficiles, qui font souffrir les grands-parents qui parfois ont très souvent gardé leur petit-fils ou petite-fille. Ils ont créé des liens, voyaient très souvent leur descendance et du jour au lendemain doivent se résigner à voir leur petit enfant lors d'un droit de visite réduit ou de temps en temps durant les vacances scolaires. Quelques fois, l'autre parent peut être en conflit ouvert avec ses ex-beaux parents et empêche ces derniers de voir leur petit enfant.

Que peuvent faire les grands-parents mis à l'égard pour voir leur petit enfant ? Bénéficient-ils d'un droit de visite ? Quels sont leurs "droits" ? Quelle procédure doivent-ils engager ?

### **1- L'article [371-4 du Code civil](#): le droit de l'enfant d'entretenir des relations avec ses grands parents.**

*L'enfant a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants. Seul l'intérêt de l'enfant peut faire obstacle à l'exercice de ce droit.*

*Si tel est l'intérêt de l'enfant, le juge aux affaires*

*familiales fixe les modalités des relations entre l'enfant et un tiers, parent ou non.*

- cet article signifie que les grands-parents contrairement à ce que l'on entend souvent n'ont pas de "droits" à l'égard de leur descendant mais c'est l'intérêt de l'enfant qui guide le juge, enfant qui a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants.
- Le juge vérifiera s'il est dans l'intérêt de l'enfant d'entretenir des relations personnelles avec ses grands-parents, si tel est le cas il en fixera les modalités (ceci vaut pour les grands-parents mais aussi les tiers par exemple les beaux parents souvent beaux-pères ..)
- la jurisprudence a précisé que ce droit pour l'enfant d'entretenir des relations avec ses grands-parents peut être refusé lorsqu'il est justifié de motifs graves de nature à y faire obstacle. Ainsi la Cour de cassation a pu considérer :

*C'est par une appréciation qui est souveraine et échappe par là même au contrôle de la Cour de cassation, que les juges du fond estiment qu'en raison du conflit aigu opposant les grands-parents et la mère de l'enfant, il ne convient pas dans l'intérêt de ce dernier d'accorder dans les circonstances actuelles un droit de visite auxdits grands-parents*

**[Cass.civ.1, 13 décembre 1989, n°87-20205](#)**

L'existence d'un litige successoral opposant la belle-fille à ses beaux-parents ne saurait priver les petits enfants de voir leurs grands-parents:

*L'existence de relations anciennes et suivies des enfants et de leurs grands-parents n'est pas contestée, comme ne peut être contesté l'intérêt des grands-parents pour les enfants*

*de leur fils récemment décédé ; un litige d'ordre successoral opposant la mère et les grands-parents qui ne sont toutefois pas concernés par cette succession ne saurait constituer un juste motif de suspension de toute relation entre les enfants et les grands-parents ; Madame Z ne peut donc qu'être déboutée de son appel et le jugement confirmé en ce qu'il a posé le principe d'un droit de visite et d'hébergement des grands-parents ; cependant, eu égard à l'âge des enfants, il convient de modifier les dates fixées par le premier juge ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt, les autres modalités prévues étant confirmées (absence de la compagne du père, frais de trajet) ; la reprise des contacts ayant déjà eu lieu dans le cadre de l'exécution de l'ordonnance du conseiller de la mise en état, il n'est pas nécessaire de prévoir une nouvelle période de 'reprise de contact' comme le demande Madame Z ;*

**Cour d'appel de Bordeaux, 6ème Chambre, 27 mai 2014 n°RG 13/05106**

Attention, le juge aux affaires familiales ne mets pas en place "un droit de visite" mais des modalités permettant à l'enfant de garder des liens avec ses grands parents.

## **2-La procédure.**

Elle est écrite et a lieu devant le Tribunal de Grande Instance du lieu où est domicilié l'enfant. L'avocat est obligatoire pour introduire cette procédure.

Particularité de cette procédure, le Ministère public donne son avis et il doit être obligatoirement avisé de cette procédure ( articles 425 et 1180 du Code de procédure civile).

L'intérêt de l'enfant étant le guide du juge aux affaires familiales, il conviendra de démontrer les liens l'unissant à ses grands-parents. Attention, si un conflit important existe entre les parents et grands-parents, que les petits-enfants

n'ont jamais eu de liens avec leurs petits-enfants, il sera compliqué que le juge aux affaires familiales considère qu'il est dans l'intérêt de l'enfant de garder des relations avec ses grands-parents, surtout si ces relations n'ont jamais existées.

Sachez que les juges du fond sont souverains, cela signifie que les décisions sont rendues au cas par cas après analyse du dossier.

Pour un demande de devis:

[Procédure TGI droit de visite des grands-parents- devis Avocat Bordeaux BAUER](#)

---

## **Le harcèlement sexuel au travail.**

Ces derniers mois, des actrices ont révélé avoir subi du harcèlement sexuel de la part d'un producteur et pour certaines avoir été victimes d'agressions sexuelles ou de viols.

Ces révélations sont parties des réseaux sociaux avec le fameux #BalanceTonPorc puis #MeeTo.

Des débats se sont élevés, des tribunes ont été publiées de part et d'autre pour les victimes, pour le droit à la

séduction etc..

Un site existe depuis 2012 sur le harcèlement sexuel, mis en place par le gouvernement: [stop harcèlement sexuel](#).

En outre, [une étude a été publiée par l'IFOP en janvier 2014](#) pour le défenseur des droits précise notamment:

*La majorité des Françaises et des Français (64%) estime ainsi qu'il est fréquent qu'une personne travaille dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel (15% jugent même la situation « très fréquente »). Les autres situations de harcèlement sexuel identifiées sont des gestes et propos à connotation sexuelle répétés malgré une absence de consentement (situation fréquente selon 32% des Français), le chantage sexuel ou l'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique (fréquents pour 20% d'entre eux) ou encore l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (17%).*

Toute cette polémique a eu le mérite de mettre au jour le harcèlement dont peuvent être victimes les femmes dans le cadre de leur travail et me permet de m'intéresser à la question du harcèlement sexuel au travail: comment ce dernier est caractérisé ? comment est-il sanctionné ? Quels sont les droits des salarié(e)s ? Quelles sont les obligations des employeurs ?

## **1- La définition du harcèlement sexuel.**

[L'article L1153-1 du Code du travail](#) définit le harcèlement sexuel:

*Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent*



*atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

*2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

- *les propos ou comportement à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

Les propos ou comportement à connotation sexuelle répétés sont des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, qui constituent des provocations ou encore des gestes obscènes... Il suffit que ces actes revêtent une connotation sexuelle.

La Cour de cassation a pu estimer que l'envoi de messages électroniques contenant des propos à caractère sexuel à plusieurs salariées et des réflexions déplacées constituait du harcèlement sexuel (*Cass.soc. 11 janvier 2012, n° 10-12.930*).

Une tentative de séduction n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel: ainsi, l'envoi de poèmes d'un directeur à une de ses salariées traduisant son "émoi" et n'a aucun caractère sexuel. Elle n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel selon la Cour d'appel de Versailles en 1993.

De même, un salarié triste de sa rupture sentimentale qui adressera deux messages faisant référence à un attachement nostalgique à son ancienne liaison n'est pas l'auteur de harcèlement sexuel (*Cass.soc. 23 septembre 2015, n° 14-17.143*).

- *la pression grave même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou au profit d'un tiers.*

Ce type de harcèlement se définit par son objet, le but poursuivi par son auteur.

Cette pression grave s'assimile à du "chantage sexuel", le but de l'auteur étant d'obtenir un acte de nature sexuelle ( pas forcément une relation sexuelle, cela peut-être un simple but d'avoir un contact physique) en contrepartie d'un avantage: augmentation, emploi ou évitement d'un licenciement.

Ainsi la Cour d'appel de Paris a pu juger que la promesse d'avancement d'un directeur à une stagiaire si elle acceptait de céder à ses avances était considéré comme du harcèlement sexuel.

A été considéré comme du harcèlement sexuel par la Cour d'appel de Bordeaux, arrêt du 21 décembre 2017, n° RG16/01680 ( harcèlement sexuel d'une femme sur un homme, car cela peut exister...):

*Il ressort des attestations précises et concordantes versées aux débats (attestations de Mme ..., M. ..., M. ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ..., Mme ... collègues de travail de M. Z, Mme ... chef d'équipe) que Mme ... avait pour habitude de s'entretenir avec M. Z tous les jours, que dans un premier temps ils étaient dans le bureau de Mme ... tous les deux porte fermée pendant plusieurs heures puis au début de l'été 2011, Mme ... venait directement au poste de travail de M. Z pour parler avec lui, passant jusqu'à deux à trois heures par jour soit à lui parler soit à l'écouter au téléphone avec les clients, s'asseyant sur sa table le regardant travailler, que lorsqu'il arrivait sur le plateau, elle lui faisait remarquer qu'il était bien habillé et beau. Elle pouvait alors l'entretenir de sujets extra-professionnels que chacun*

*pouvait entendre aux alentours.*

*Mme ... avait alors remarqué que M. Z était systématiquement isolé, placé seul en face du bureau de leur cadre Mme ... et qu'au cours de l'été 2012, il avait cherché à espacer les contacts avec la cadre, et avait alors perdu du poids, son visage s'étant émacié, il avait les traits tirés. Cette observation lui a fait prendre conscience qu'il était en souffrance et qu'il ne pouvait plus être considéré comme le 'chouchou consentant' de leur supérieure (sic). Les déclarations de Mme ... corroborent cette observation et la prise de conscience des collègues de travail de la situation de stress aggravé dans laquelle se trouvait M. Z au point de la signaler à un chef d'équipe présent sur le service vers la fin août-début septembre 2012.*

*Mme ..., chef de service, a attesté qu'ayant remarqué le comportement de Mme ... vis-à-vis de M. Z, elle avait avec ses collègues chefs de service, fait remarquer à cette dernière que son attitude était très étrange à l'égard de ce chargé de clientèle et que cette attitude suscitait des questionnements et des moqueries chez les autres chargés de clientèle voir même pour certains, de la colère et qu'elle leur avait alors répondu que c'était elle qui gérait ce service comme bon lui semblait, et que ceux qui réagissaient de la sorte n'étaient que des jaloux, que la situation ne leur a pas paru inquiétante tant que M. Z ne semblait pas perturbé mais qu'au fil des jours ce dernier a commencé à s'isoler et s'est retrouvé en arrêt maladie, ayant en outre révélé à une chef d'équipe son malaise au quotidien généré par l'attitude de sa responsable de service, à la suite de quoi une alerte a été effectuée auprès du médecin de prévention du centre financier de Bordeaux.*

*Mme ... indique quant à elle que Mme ... lui caressait le dos et les épaules.*

*Aux termes de la narration mensuelle des faits énoncés par M.*

*Z dans son écrit (pièce 15), celui-ci a indiqué que Mme ... lui avait proposé de prendre un café à l'extérieur en septembre 2011, ainsi qu'en octobre 2011 et lui avait même proposé d'aller au restaurant, au théâtre ou même au cinéma, réitérant de manière insistante ses propositions de rencontres en dehors du temps de travail à compter du mois d'octobre 2011, qu'à compter du mois de novembre 2011, elle l'a questionné sur sa vie privée, lui demandant son numéro de téléphone personnel, qu'en décembre 2011, elle lui a demandé s'il était gay et qu'il a répondu que cela ne la regardait pas, ne donnant pas suite à cette conversation et reprenant son travail. Ces faits, s'intégrant dans le comportement de Mme ... tel que décrit par les collègues de M. Z, sont crédibles et seront considéré comme établis.*

A noter qu'en matière de harcèlement sexuel, un seul acte suffirait à caractériser le harcèlement, la Cour de cassation a effectué cette précision dans un arrêt récent du [17 mai 2017 \(Cass.soc n° 15-19.300\)](#).

La Cour de cassation opère à une interprétation extensive de la définition de harcèlement sexuel.

## **2- L'obligation de prévention de l'employeur.**

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Il doit prévenir les actes de harcèlement sexuel.

Il doit rappeler dans le règlement intérieur de l'entreprise les informations relatives au harcèlement et prendre toutes les mesures de sensibilisation, d'information sur le harcèlement.

## **3- les actions du salarié face aux harcèlement sexuel.**

- Le ou la salarié(e), victime de harcèlement a la possibilité d'exercer son **droit de retrait** conformément à l'article [L 4131-1 du Code du travail](#).

- le ou la salarié(e) peut solliciter du Conseil de Prud'hommes la **résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur** qui n'a pas respecté son obligation de sécurité: il faudra bien entendu prouver ce harcèlement sexuel: si des SMS ont été adressés, il faudra les faire transcrire par un huissier de justice, idem pour les mails... peut-être que des salariés pourront attester en faveur du salarié victime...
- Le ou la salarié(e) a la possibilité de **porter plainte car le harcèlement sexuel est aussi une infraction pénale**, cette plainte permet quelques fois de constituer son dossier puisque la preuve est libre et que le salarié victime pourra produire des enregistrements au soutien de sa plainte, enregistrements qu'il ne peut produire devant le Conseil de Prud'hommes, cette preuve étant déloyale. Cependant, les salariées sont confrontées à des policiers qui souvent ne souhaitent pas "prendre" leur plainte, c'est ce qu'a fait ressortir un collectif de femmes récemment. Aussi, si les policiers ou les gendarmes refusent de "prendre" la plainte, il est conseillé de porter plainte directement devant Monsieur le Procureur de la République.

Pour une demande de devis en matière de droit du travail:  
[Avocat Bordeaux Bauer Spécialiste Droit du travail- Devis Droit du travail.](#)

---

# **Pas de postulation devant les Chambres sociales des Cours d'appel, la Cour de cassation a rendu son avis.**

L'avis de la Cour de cassation était attendu.

Le décret dit Macron a mis en place la procédure écrite devant les Chambres sociales de la Cour d'appel qui sont désormais soumise au décret Magendie et surtout à des délais très stricts: voir sur ce point mon article, [Une vraie révolution devant les Cours d'appel Chambres sociales.](#)

**Par ailleurs, il n'est plus possible pour le justiciable de se présenter seul devant les Cours d'appel, Chambres sociales, la représentation est obligatoire et donc il est nécessaire pour l'appelant et l'intimé de se faire assister par un avocat.**

Il se posait une question particulière qui ne trouvait pas sa réponse dans ce décret: l'avocat qui n'est pas du ressort de la Cour d'appel auprès de laquelle il interjette appel a-t-il besoin de ce que l'on appelle dans notre jargon d'un postulant ? En plus simple, est-ce que tout avocat quelque soit son barreau peut représenter et plaider devant toute juridiction d'appel. Un avocat du Barreau de Bordeaux, peut-il représenter un de ses clients salarié ou employeur à Paris, Marseille ou encore Limoges ?

Une circulaire a été diffusée qui n'a que la valeur d'une circulaire et qui était loin d'être claire ([circulaire du 27 juillet 2016](#)).

Les Cours d'appel étaient divisées sur cette question:

-pour certaines, pas besoin de postulant ( [Cour d'appel d'Aix en Provence 27 février 2017 16/20624](#) )

-pour d'autres le postulant était nécessaire ( [Ordonnance d'irrecevabilité d'appel JME de la CA de Montpellier du 10/11/2016](#))

La prudence était de mise, il était sage de demander à un Confrère de se constituer et de postuler lorsque l'on souhaitait assister et représenter un client hors de notre territoire (de la Cour d'appel de notre ressort).

Pour être éclairé, dans le cadre d'un litige devant la Cour d'appel de Versailles, une demande d'avis a été déposée par des avocats auprès de la Cour de cassation.

[Cet avis a été rendu aujourd'hui, le 5 Mai 2017.](#) (sur la procédure d'avis de la Cour de cassation, relire [Me EOLAS](#): "*(...)Elle vise à faire trancher les questions d'interprétation du droit dès le début du litige. Elle permet à un juge saisi d'un litige où se pose une question de droit nouvelle, après avoir sollicité la position des parties, de poser la question en termes strictement juridiques, à la cour de cassation, qui répond par un avis sur le sens de la loi. La cour veille scrupuleusement à cette condition de nouveauté (faute de quoi elle dit n'y avoir lieu à avis). L'avis est instruit comme un pourvoi, avec un rapport et des conclusions d'un avocat général près la cour de cassation, et est rendu dans les trois mois, délai qui a toujours été respecté. Le procès reprend son cours, avec un point essentiel tranché avec une autorité certaine, qui pourra décourager le perdant de s'engager dans un recours inutile.*").

Le SAF (Syndicat des Avocats de France) était intervenant volontaire à la procédure, un communiqué a été publié aujourd'hui

(<http://lesaf.org/communique-pas-de-postulation-devant-la-cour>

[-dappel-en-matiere-sociale/](#)).

La Cour de cassation dans son avis du 5 Mai 2017 indique:

*“(...) Il s’ensuit que l’application des dispositions du code de procédure civile relatives à la représentation obligatoire devant la cour d’appel statuant en matière prud’homale n’implique pas la mise en oeuvre des règles de la postulation devant les cours d’appel, les parties pouvant être représentées par tout avocat, si elles ne font pas le choix d’un défenseur syndical. (...)”*

## **Qu’est-ce que dit l’avis de la Cour de cassation du 5 Mai 2017 sur la représentation obligatoire devant les Cours d’appel, Chambres sociales ?**

La Cour de cassation par cet avis indique aux Cours d’appels que les règles de territorialité ne s’appliquent pas devant les Cours d’appels, Chambres sociales.

## **Quelles sont les difficultés qui subsistent après l’avis de la Cour de cassation du 5 Mai 2017 sur la représentation obligatoire devant les Cours d’appel, Chambres sociales ( et la question du timbre fiscal notamment) ?**

La principale difficulté est l’accès au Réseau privé virtuel des avocats, de tous les avocats pour toutes les Cours



d'appels.

En effet, nous communiquons électroniquement avec la Cour d'appel grâce à ce réseau et le Code de Procédure civile obligent les avocats à interjeter appel par la voie électronique.

Notre accès aux RPVA des Cours d'appels autres que celles du ressort de laquelle nous dépendons est limité voire inexistant.

Aussi, dans la pratique, cet avis ne change rien bien malheureusement, la prudence sera encore et de plus fort de mise, car nous ne savons pas si l'appel par lettre recommandée AR sera accepté par la juridiction.

Pouvons-nous invoquer l'article 930-1 du Code de Procédure Civile ? ( il dispose: "*Lorsqu'un acte ne peut être transmis par voie électronique pour une cause étrangère à celui qui l'accomplit, il est établi sur support papier et remis au greffe. En ce cas, la déclaration d'appel est remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. La remise est constatée par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué.*")

Si nous déposons notre déclaration au greffe, nous devons la déposer en personne et donc nous déplacer jusqu'au greffe d'une juridiction lointaine, ce qui n'est guère pratique.

Wait and see... attendons que le RPVA soit étendu, il devait l'être en théorie, en pratique on attend toujours et encore, une spécialité des avocats: attente devant les salles d'audience, attente des sorties de décret, attentes, attentes...

**UN CONSEIL:** pour l'instant continuez à prendre un postulant jusqu'à ce que cette question du RPVA soit réglée. Pour ma part, c'est ce que je vais continuer à faire.

---

# L'application du décret Macron à la procédure prud'homale c'est maintenant !

Nous sommes le 1er août 2016, date d'entrée en vigueur de dispositions importantes modifiant à la fois la procédure devant les Conseils de Prud'hommes et devant les Chambres sociales de la Cour d'appel, date d'entrée en vigueur de dispositions du [décret dit "Macron"](#).

Pour rappel, vous pouvez relire mes deux articles:

- sur la procédure devant le Conseil de Prud'hommes: [La nouvelle procédure devant le Conseil de Prud'hommes.](#)
- sur la procédure devant la Cour d'appel, Chambre sociale: [Une vraie révolution devant les Cours d'appel Chambres sociales ou l'ère de la procédure stricte.](#)

**I. Le Prud'hommes, ce qu'il faut retenir (Le ministère de la justice a mis en ligne des fiches pratiques, à consulter : [Fiches pratiques procédure prud'homale](#)).**

## **LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DOIT ETRE SAISI PAR UNE REQUÊTE MOTIVÉE ET RESPECTANT LES EXIGENCES DE L'ARTICLE 58 DU CPC.**

- A partir d'aujourd'hui, il faut saisir le Conseil de Prud'hommes par une requête motivée respectant le formalisme de l'article 58 du CPC mais aussi celui de l'article R1452-2 du Code du travail. Vous pouvez utiliser la requête mis en ligne par le Ministère de la Justice: [requête cph saisine](#)

## **REQUÊTE DÉPOSÉE EN PLUSIEURS EXEMPLAIRES ET COMMUNIQUÉE AU DÉFENDEUR AVEC LES PIÈCES SUIVANT BORDEREAU.**

- Cette requête devra être déposée devant le Conseil de Prud'hommes avec les pièces suivant bordereau en autant d'exemplaires que de parties, le demandeur devra communiquer par lettre recommandée AR sa requête, son bordereau et ses pièces

## **FIN DE L'UNICITE D'INSTANCE**

- Plus d'unicité d'instance pour les demandes déposées à compter du 1er août 2016

## **DES MISES EN ETAT POUR ACCÉLÉRER LA PROCÉDURE**

- Des mises en état auront lieu, le bureau de conciliation et d'orientation sera aussi le bureau de la mise en état, la radiation ou le rejet des pièces pourra être décidé

# LES DERNIÈRES CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES DES AVOCATS SERONT PRISES EN COMPTE.

- avocats, attention vous devrez rédiger des conclusions récapitulatives, seules ces dernières seront prises en compte par le Conseil de Prud'hommes

## II. La Cour d'appel, ce qui change.

L'article 29 du [décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail](#) modifie l'article [R 1461-2 du Code du travail](#) qui sera rédigé ainsi:

*« L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.*

*Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure ~~sans~~ avec représentation obligatoire. »*

**Cela signifie que pour les appels formés à partir du 1<sup>er</sup> août 2016, les articles 899 et suivants du Code de Procédure civile s'appliqueront et les délais « couperets » du décret Magendie avec toutes les sanctions s'y rattachant : caducité de l'appel, irrecevabilité des conclusions etc...**

D'une procédure orale et souple, la procédure devant les Chambres sociales passent à une procédure écrite et stricte où les erreurs ne pardonnent pas ou plutôt sont rarement pardonnées par la Cour d'appel.

**Une bible doit être achetée : le code de procédure civile et une autre bible devra être régulièrement**

## consultée : l'agenda !

Ce qu'il faut retenir:

### PROCÉDURE ÉCRITE ET RPVA.

- La procédure est écrite, les règles de l'article 899 et suivants du Code de Procédure civile s'appliquent.
- Déclaration d'appel, constitution, communication de pièces ..., tous ces actes doivent s'effectuer par la voie du RPVA sauf si une des parties est un défenseur syndical.
- L'intimé devra se constituer par un acte de constitution déposer au greffe par la voie du RPVA
- Les conclusions devront être signifiées simultanément avec les pièces, est-ce que cela veut dire qu'à la seconde où les conclusions ont été communiquées, les pièces doivent l'être également ? Non, la Cour de cassation a précisé que cette signification devait s'effectuer en "temps utile" ([Cass.Assemblée Plénière, 5 décembre 2014 n°13-19.674 et Cass. Ass. plén. 5 décembre 2014 n°13-27.501](#))
- Il n'est pas nécessaire de concentrer tous ces moyens dans ces premières conclusions tel l'a considéré la Cour de cassation dans un avis du 21 janvier 2013 n° 1300005) : *"Dans la procédure ordinaire avec représentation obligatoire en appel, les parties peuvent, jusqu'à la clôture de l'instruction, invoquer de nouveaux moyens."*

### DÉLAIS.

- Des délais sont à respecter pour conclure: 3 mois à compter du **dépôt déclaration d'appel** ( et non de l'enregistrement- Cass.2<sup>ème</sup> civ 5 juin 2014 n°13 21.23)

pour l'appelant, 2 mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant, pour l'intimé ( et non pas à compter de l'expiration du délai de trois mois pour l'appelant pour conclure: [21 janvier 2016 -Cass.2<sup>ème</sup> civ n°14-29.207](#)).

- Si l'intimé ne se constitue pas, il faudra lui signifier la déclaration d'appel dans le mois suivant la notification du greffe puis lui signifier les conclusions et les pièces s'il ne s'est toujours pas constitué, attention: le dépôt des conclusions à la Cour devra s'effectuer dans les trois mois du dépôt de la déclaration d'appel pour l'appelant, l'avis du greffe ne prolonge pas ce délai d'un mois ! ( Cass. 2<sup>ème</sup> chambre, 19 mars 2015 n°14-10 952)

## **DOSSIER DE PLAIDOIRIE.**

- L'article 912 du Code de Procédure Civile prévoit que le dossier comprenant les copies des pièces visées dans les conclusions numérotées dans l'ordre du bordereau récapitulatif doit être déposé à la Cour 15 jours avant l'audience.

## **FIN DE L'UNICITÉ D'INSTANCE ET APPLICATION DE L'ARTICLE 564, PAS DE DEMANDES NOUVELLES EN APPEL.**

- Dans le cadre des procédures devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel, chambre sociale s'appliquait la règle de l'unicité d'instance qui était édictée par l'article R 1452-6 du Code du Travail et qui signifiait que toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur l'objet d'une seule instance. Cela signifiait qu'il convenait de concentrer

toutes nos demandes dans la même instance et cela avait également comme conséquence que devant la Cour d'Appel, qui est la continuation de l'instance prud'homale, il était possible de présenter de nouvelles demandes, comme il était possible devant le Conseil de Prud'hommes de présenter des nouvelles demandes tout au long de l'instance. Aussi, l'article 564 du Code de Procédure Civile ne s'appliquait pas. Cette unicité d'instance avait également pour conséquence une péremption d'instance tout à fait particulière. En effet, l'article R 1452-8 du Code du Travail précisait qu'en matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du Code de Procédure Civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction. Avec le décret « Macron », l'unicité d'instance disparaît à compter du 1<sup>er</sup> août 2016 : ce qui signifie que toutes les instances engagées à compter du 1<sup>er</sup> août 2016 seront soumises au droit commun et au Code de Procédure Civile. Aussi, l'article 564 du Code de Procédure Civile s'appliquera, les parties ne pourront soumettre à la Cour de nouvelles prétentions et donc des demandes nouvelles. De même que dans l'hypothèse d'une radiation, il n'existera plus l'atténuation de l'article R 1452-8 du Code du Travail, l'instance sera périmée suivant l'article 386 du Code de Procédure Civile « *lorsque aucune des parties n'accomplit de diligences pendant deux ans* ».

## **LA COMMUNICATION AVEC LE DÉFENSEUR SYNDICAL.**

- Le décret « Macron » a décidé de maintenir la possibilité pour les organisations syndicales et professionnelles d'assister une partie devant la Cour d'Appel. Le défenseur syndical a été mis en place, il est

défini à l'article L 1453-4 du Code du Travail. L'avocat et le défenseur syndical ne seront pas sur le même plan. En effet, l'avocat est obligé par l'article 930-1 du Code de Procédure Civile de communiquer par voie électronique, le défenseur syndical en est dispensé par l'article 930-2 du même code. Le défenseur syndical n'ayant pas le RPVA, il faudra donc se reporter à la section notification entre avocats article 671 et suivants du Code de Procédure Civile. Il pourra être procédé par notification directe de l'article 673 du Code de Procédure Civile ou par signification par huissier dans les conditions de l'article 672 du Code de Procédure Civile. La signification aura bien entendu un coût, la notification directe sera à moindre coût. La notification directe peut s'effectuer par des moyens divers : télécopie, courrier électronique, envoi postal, etc.... Il conviendra bien entendu d'utiliser un moyen qui permette d'avoir une preuve de la communication des conclusions, le mieux est d'adresser les conclusions par recommandé avec avis de réception ou encore par télécopie. Le défenseur syndical devra-t-il se constituer avec un acte de procédure ? Il devra en effet se constituer par un acte de constitution qu'il transmettra non pas par la voie électronique mais il remettra cet acte de constitution au greffe par support papier. Il devra notifier directement cette constitution à l'avocat appelant sous les formes de l'article 673 ou par signification de l'article 672 du Code de Procédure Civile.

## **LA QUESTION DU TIMBRE FISCAL.**

- Une circulaire du Ministère de la Justice dispense les justiciables du règlement du timbre fiscal de 225 euros devant les Chambres sociales dans le cadre des appels des jugements des Conseils de Prud'hommes: Voir mon article : [Procédure d'appel Chambres sociales: dispense](#)



[du paiement du timbre fiscal.](#)

- Il faut être prudent: ce n'est qu'une circulaire qui n'a pas force de loi. Toutefois, à mon avis, peu de magistrats s'opposeront à son application.

## **LA QUESTION DE LA REPRÉSENTATION DE L'AVOCAT DANS TOUTE LA FRANCE OU LA QUESTION DE LA TERRITORIALITÉ.**

- Une circulaire du Ministère de la Justice précise que les règles de territorialité ne s'appliqueraient pas devant les Chambres sociales. Par conséquent, rien n'aurait changé: l'avocat, conseil en droit du travail pourrait représenter son client devant toutes les Cours d'appels, Chambres sociales de toute la France sans avoir besoin d'un postulant. Voir mon article sur ce point: [Appel devant les Chambres sociales: l'avocat pourra représenter son client dans toute la France.](#)
- Il faut être prudent comme je l'indique à la fin de mon article, en effet, ce n'est qu'une circulaire qui n'a pas force de loi.

---

# **Une vraie révolution devant les Chambres sociales des**

# Cours d'appel ou l'ère de la procédure stricte.

[Le décret Macron a considérablement modifié la procédure devant les Conseils de Prud'hommes](#) mais pas seulement, ce décret bouleverse littéralement la procédure devant les Chambres sociales des Cours d'appel par la modification d'un seul article qui introduit la représentation obligatoire de l'avocat.

L'article 29 du [décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail](#) modifie l'article [R 1461-2 du Code du travail](#) qui sera rédigé ainsi:

*« L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.*

*Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans avec représentation obligatoire. »*

Cet article entrera en application pour les appels formés **à partir du 1er août 2016.**

**L'ancienne procédure s'appliquera pour tous les appels interjetés avant cette date et jusqu'à obtention du jugement définitif.**

La procédure devant la Cour d'appel Chambre sociale exigera que l'appelant ou l'intimé constitue obligatoirement avocat.

Il pourra aussi se faire représenter et assister par un défenseur syndical créé par [la loi dite Macron](#).

En outre, si l'appel est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire, la procédure **sera stricte** car écrite, il conviendra d'appliquer les article 899 et suivants du Code de Procédure Civile.

Quels seront les changements importants ?

Quels sont les avantages et inconvénients de cette nouvelle procédure ?

Quelles sont les questions qui restent en suspens ?

## **I- Les changements importants.**

### **1- Pour l'appelant.**

- la déclaration d'appel devra à peine de nullité contenir les mentions prescrites à l'article 58 ainsi que les mentions de l'[article 901 du CPC](#)
- le greffe qui adresse à chacun des intimés un exemplaire de la déclaration d'appel et l'indication de l'obligation de constituer avocat, avisera l'avocat de l'appelant si l'intimé n'a pas constitué avocat. L'appelant devra signifier la déclaration d'appel à l'intimé **dans le mois de l'avis** adressé par le greffe et devra à peine de nullité indiquer dans l'acte de signification que l'intimé dispose d'un délai de quinze jours à compter de la signification pour constituer avocat à défaut il pourra être statué sur son affaire sur les seuls éléments fournis par son adversaire. De même il devra lui être indiqué que faute de conclure dans les délais de l'[article 909 du CPC](#), il s'expose à irrecevabilité de ses écritures. ([article 902 du CPC](#))
- **A peine de caducité** de la déclaration d'appel, l'appelant devra conclure dans un **délai de 3 mois** à compter de la déclaration d'appel ([article 908 du CPC](#))

### **2- Pour l'intimé.**

- Il faudra que l'intimé se constitue et signifie sa constitution à l'appelant, de même qu'il remettra une copie de cette constitution au greffe- [article 903 du CPC](#) ( la constitution est un acte de procédure, il devra

comporter un certain nombre de mentions obligatoires)

- l'intimé dispose à **peine d'irrecevabilité d'un délai de deux mois** à compter de la notification des conclusions pour notifier et déposer ses écritures.

### 3-Pour l'appelant et l'intimé

- **Les conclusions sont notifiées et les pièces communiquées simultanément par l'avocat de chacune des parties à celui de l'autre partie**, en cas de pluralité de demandeurs ou défendeurs, elles doivent l'être à tous les avocats constitués. Copie des conclusions est remise au greffe avec justification de leur notification ([article 906 du CPC](#))
- **Le dépôt du dossier de plaidoirie**, ce dernier sera déposé au greffe de la Cour d'appel quinze jours avant la date fixée pour l'audience de plaidoiries. ([article 912 du CPC](#))

## II. Les avantages et les inconvénients d'une telle procédure.

### 1- les avantages.

- **une procédure plus rapide** si la Cour d'appel "joue le jeu": en effet, dans le cadre de la procédure sans représentation obligatoire, il n'y avait pas de délais pour conclure, un calendrier était fixé par la Cour d'appel, calendrier souvent très lointain avec des dates pour l'appelant et l'intimé pour déposer leurs écritures. Avec cette procédure stricte, il sera possible d'être "audiencés" dans les 8 mois après la déclaration d'appel. Espérons que ce sera le cas, car bien malheureusement aucun délai n'est donné à la Cour afin que celle-ci fixe les dossiers rapidement après la clôture de la procédure.
- **les sanctions arbitraires de radiation n'auront plus lieu d'être** car les parties devront conclure et

répliquer dans les délais impartis, qu'une fois qu'elles ont conclu, un calendrier est fixé avec une ordonnance de clôture après laquelle plus aucune écriture ne sera recevable. Aussi, la Cour ne pourra plus radier arbitrairement le dossier comme cela a pu être le cas notamment lorsque l'appelant avait conclu et l'intimé était défaillant.

- **la procédure se déroulera par la voie électronique et le RPVA** (Réseau Privé virtuel des Avocats) sauf pour le défenseur syndical qui pourra communiquer par la "voie papier".
- **la possibilité de "faire des incidents" de procédure:** il sera possible de demander qu'un incident soit fixé à la mise en état si des pièces ne sont pas communiquées ou encore pour demander une expertise comptable et pourquoi pas la comparution de certains témoins.

## 2- les inconvénients.

- **des délais couperets:** si les délais ne sont pas respectés la sanction sera sévère: **caducité** de l'appel pour l'appelant, **irrecevabilité** des conclusions pour l'intimé. Attention, l'article 906 dispose que les conclusions doivent être remises au greffe parallèlement à la notification aux parties et même lorsque les conclusions ont été signifiées par huissier de justice lorsque l'intimé ne s'est pas constitué, ceci sous peine de caducité (c'est la jurisprudence de la Cour de cassation). A lire: [les sanctions du décret Magendie.](#)
- **un accès au juge plus limité:** en effet, avant le décret les parties pouvaient se défendre seules, ce n'est plus le cas aujourd'hui, elles devront obligatoirement se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical.
- **une procédure qui peut inciter à tendre des pièges procéduraux:** ne pas se constituer en tant qu'intimé

exige que l'appelant signifie la déclaration d'appel, ses conclusions et les remette au greffe. Aussi l'intimé qui souhaitera compliquer la procédure le pourra très facilement.

- **l'impossibilité de présenter des demandes nouvelles** devant la Cour d'appel: ceci découle de la disparition de l'unicité de l'instance à partir du 1er août 2016, aussi l'article [564 du Code de procédure civile](#) s'appliquera.

### **III. Les questions qui restent en suspens.**

#### **1-le timbre fiscal.**

- L'article 1635 bis P du CGI dispose que :

*« Il est institué un droit d'un montant de 225 € dû par les parties à l'instance d'appel lorsque la **constitution d'avocat** est obligatoire devant la cour d'appel(...). »*

- Or, le décret dit Macron n'institue pas qu'une constitution d'avocat obligatoire mais une constitution d'avocat obligatoire **ou** de délégué syndical.
- Aussi, à la lecture de ce texte on pourrait penser que l'appelant ou l'intimé ne devraient pas s'acquitter du timbre à 225 euros.

#### **2-la question de la nécessité d'un avocat postulant.**

- Avant le décret, les avocats de toute la France pouvaient plaider les dossiers du ressort de toutes les Cours d'appel Chambre sociale, il n'existait pas de règles de territorialité comme pour les procédures avec représentation obligatoire.
- En effet, ces dernières exigent que les parties agissent que par le biais d'un avocat du ressort de la Cour auprès de laquelle l'appel est formé. Cela signifierait que pour les actes de procédure, il faudrait un avocat

postulant auprès de la Cour d'appel compétente.

- Sur ce point également, il existe une difficulté, les défenseurs syndicaux représentent les salariés et les employeurs, l'avocat serait postulant suivant l'article 5 de la loi de 1971. Or, ce dernier ne postule pas mais au même titre que les défenseurs syndicaux représente et assiste ses clients. Il n'est pas encore sûr qu'un postulant soit nécessaire.
- Il est à souhaiter que le gouvernement nous éclaire sur ce point.

### 3-La disparition des plaidoiries ?

- Le fait que cette procédure soit écrite donnera l'occasion à certains magistrats n'aimant pas écouter nos plaidoiries à nous inciter à déposer nos dossiers "bouche fermée".
- Si tel est le cas, il conviendra pour nous d'invoquer [l'article 440 du Code de Procédure Civile](#) qui dispose:

*Le président dirige les débats. Il donne la parole au rapporteur dans le cas où un rapport doit être fait.*

**Le demandeur, puis le défendeur, sont ensuite invités à exposer leurs prétentions.**

*Lorsque la juridiction s'estime éclairée, le président fait cesser les plaidoiries ou les observations présentées par les parties pour leur défense.*

### **En conclusion:**

- La procédure d'appel devant la Chambre sociale se complique et s'aligne sur les autres procédures devant les Chambres civiles ou commerciales des Cours d'appel.

- Des délais stricts devront être respectés au bénéfice d'une célérité de la procédure si la Cour d'appel fixe très vite les dossiers après l'ordonnance de clôture.
- La procédure sociale est considérablement bouleversée, la tradition "prud'homale" étant une simplicité de la procédure facilitant l'accès au juge.

Il est certain qu'avec cette nouvelle procédure d'appel l'accès au juge sera plus limité, elle exige de se faire assister obligatoirement par un avocat ou un défenseur syndical.

Est-ce un mal ? Nous le savons, le droit du travail est de plus en plus complexe, un salarié ou un employeur arrivera difficilement à se défendre seul s'il n'a pas fait de longues études de droit.

Exiger qu'il se fasse assister et représenter par un avocat ou un défenseur syndical obligatoirement lui réduit sa possibilité d'accéder au juge mais lui donne la chance de pouvoir accéder au droit.