

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette liste n'est bien entendu pas exhaustive.

Vous pouvez lire également:

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

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

Comment saisir le Conseil de Prud'hommes ?

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

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

Vous pouvez lire aussi mon billet:

[-Modèle de requête Prud'hommes](#)

Est-ce l'avocat est obligatoire pour

saisir le Conseil de Prud'hommes ?

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

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

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

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

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

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

Lire aussi:

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

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

Elle se déroule la plupart du temps en trois étapes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vous pouvez lire:

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

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

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

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

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

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

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

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

Lire aussi:

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

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

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

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

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

Vous pouvez lire:

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

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

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

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

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

à l'enjeu du litige.

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

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

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

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

Lire aussi:

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

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

Le télétravail à l'heure du dé-confinement.

Le confinement a été ordonné le 16 mars 2020.

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

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

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

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

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

ATTENTION l'article L122-11 a été modifié du 22 septembre 2017

- art. 21

Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Cette mise en oeuvre du télétravail relève du pouvoir de direction de votre employeur qui peut vous imposer de revenir travailler à votre poste en présentiel.

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

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

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

2- J'ai deux enfants scolarisés, je ne souhaite pas les scolariser pour deux

semaines à partir du 22 juin 2020, mon employeur peut-il m'imposer de revenir travailler à mon poste ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article L1243-1 du code du travail dispose: *“Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de **force majeure** ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.”*.

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

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

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

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

Qu'est-ce que la force majeure ?

La force majeure est une notion de droit civil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ainsi la Cour d'appel de Nancy a considéré qu'il n'y avait pas de force majeure pouvant justifier la rupture d'un contrat lors de l'épidémie de 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 perpète ?](#)

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

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

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

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

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

Durant tout le confinement, quelques conseils de prud'hommes organisaient des référés, la plupart étaient à l'arrêt total à cause du manque de moyens financiers et humains (relire mon article sur actu-juridique: [Il faut rouvrir d'urgence les conseils de prud'hommes !](#))

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chômage partiel et télétravail: est-ce interdit ?

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

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

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

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

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

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

[L'article L5122-1 du code du travail](#) définit l'activité partielle:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

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

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

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

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

Vous pourrez ainsi savoir si vous devez continuer à payer votre pension alimentaire durant le confinement alors que vos revenus ont baissé ? Si vous pouvez refuser l'exercice d'un droit de visite à l'autre parent parce que ce dernier est personnel soignant ?

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

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

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

[Une chaîne You tube diffuse toutes les vidéos également.](#)

Ci-dessous la vidéo de présentation de notre site.

Prenez soins de vous !

Covid19: Le chômage partiel

des salariés des cabinets d'avocats.

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

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

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

Les cabinets d'avocats ont dû fermer, [les tribunaux sont fermés au public](#) et aux avocats sauf en matière pénale et droit des étrangers avec aucune garantie quant à leur sécurité sanitaire, aucun masque n'est fourni, pas de gants et nous ne sommes pas certains que les salles ont été désinfectées avant notre intervention. Le Bâtonnier de Bordeaux a suspendu les désignations des avocats dans l'attente que des garanties sanitaires soient ordonnées.

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

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

La majorité "télétravillotera" et ceci pour plusieurs raisons:

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

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

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

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

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

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

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

Le téléphone ne sonne plus depuis quelques jours et la boîte mail est vide ou presque, des mails de “fin de dossier” nous sont adressés (transcription divorce, exécution de jugement, difficulté d’application du droit de visite en ce temps difficile) et les mails de notre expert comptable, du CNB, de

l'URSSAF, des impôts, des mails automatiques de nos partenaires commerciaux qui indiquent continuer l'activité malgré la crise sanitaire.

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

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

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

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

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

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

1- Sur le recours au chômage partiel.

a- Les motifs de recours.

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

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

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

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

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

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

Les professions libérales sont-elles éligibles à ce dispositif.

C'est la question qui se pose.

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

Madame la Présidente du CNB, Christiane FERAL-SCHUHL a écrit au Ministre du travail à la suite d'un rejet d'une demande de mise en activité partielle au prétexte que les cabinets d'avocats ne seraient pas des établissements recevant du public (ERP): [20.03.2020_lettre_a_la_ministre_du_travail](#) .

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

- **aucun texte n'indique que l'activité partielle serait exclue pour les salariés qui travaillent de chez eux dans le cadre d'un télétravail.** Les entreprises pouvant bénéficier du dispositif doivent simplement être soumises au code du travail, le salarié doit posséder un contrat de travail de droit français (selon une instruction technique)
- **les professions libérales peuvent bénéficier de ces dispositions.** [L'accord national interprofessionnel du 29 octobre 2009 des salariés de professions libérales sur le chômage partiel](#) prévoit: *Le présent accord est pris en application des articles L. 5122-1 à L. 5122-4 et R.*

5122-1 à R. 5122-4 et suivants du code du travail. Il entend permettre aux salariés des entreprises libérales de bénéficier d'une indemnité conventionnelle s'ajoutant à l'allocation spécifique de chômage partiel. Il ne concerne que les heures perdues susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation spécifique. Cet accord interprofessionnel n'a pas été dénoncé (sauf erreur de ma part) à la suite de la réforme du chômage partiel en 2013 (Loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi). Aussi, les professions libérales et a fortiori les avocats peuvent bénéficier de l'activité partielle.

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

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

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

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

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

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

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

Connectez-vous sur le [site](#) pour créer votre dossier, puis l'envoyer à la DIRECCTE via [emploi.gouv.fr](#).

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

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

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

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

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

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

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

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

pécuniaires, 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 exceptionnel 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: 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](#)