



Quiz de l'été

Les réponses



Testez vos connaissances

Question 1 : De quel délai le salarié dispose-t-il pour reprendre son poste, avant d'être présumé démissionnaire ?

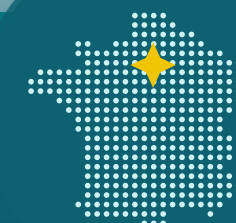
En application de la loi Marché du travail, un salarié ayant volontairement abandonné son poste peut désormais être considéré comme démissionnaire s'il ne reprend pas son travail après un certain laps de temps. Ce délai fixé par l'employeur ne peut être inférieur à 15 jours à compter de la présentation de la mise en demeure de l'employeur.

Question 2 : Quels éléments permettent de considérer que le critère d'autonomie, condition nécessaire à la conclusion d'une convention de forfait-jours, est rempli ?

Le critère d'autonomie dépend de l'activité concrète du salarié. La Cour de cassation juge que ni la taille de l'entreprise, ni la présence d'autres salariés dans la structure ne sont des éléments permettant de considérer que le critère d'autonomie, condition nécessaire à la conclusion d'une convention de forfait-jours, est rempli (Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-16.825 F-B)

Question 3 : Peut-on licencier un salarié déclaré inapte par le médecin du travail pour un motif autre que l'inaptitude ?

La Cour de cassation a précisé que l'avis d'inaptitude détermine le régime de la rupture. En effet, considère-t-elle, seul l'avis d'inaptitude détermine le motif de la rupture du contrat de travail, peu important que l'employeur ait déjà engagé une procédure de licenciement pour une autre cause (Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-16.258). Mais comme la Cour de cassation avant lui, le Conseil d'État a admis une exception, lorsque le salarié a fait obstacle à son reclassement. Dans cette hypothèse, l'autorisation peut être fondée sur un motif disciplinaire (CE, 12 avr. 2023, n° 458974).



Question 4 : Un salarié peut-il être licencié pour avoir tenu des propos injurieux à l'égard de son employeur ?

Dans un arrêt rendu le 12 septembre 2018, la Cour de cassation a confirmé le caractère injustifié du licenciement prononcé à l'encontre d'une salariée ayant dénigré son employeur sur Facebook. Les propos litigieux tenus dans un groupe fermé, accessible uniquement à des personnes agréées et en nombre restreint (14 en l'occurrence), relevaient en effet d'une conversation de nature privée.

Question 5 : Le CPF permet-il de financer le passage et la préparation de tous les permis de conduire ?

La loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 a élargi les possibilités d'utilisation du CPF (compte personnel de formation) à toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur, depuis le 1^{er} janvier 2024.

Question 6 : Les accords de branche peuvent-ils prévoir des périodes d'essai plus longues que les durées légales ?

La loi adaptant le Code du travail au droit de l'UE du 9 mars 2023 a supprimé la dérogation permettant aux accords de branche conclus avant le 26 juin 2008, date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, de prévoir des durées de période d'essai plus longues que les durées maximales légales. Cette disposition est entrée en vigueur six mois après la promulgation de la loi, soit le 9 septembre 2023.

Question 7 : Dans quelle situation une différence de diplômes peut-elle justifier un écart de rémunération entre des salariés exerçant les mêmes fonctions ?

Selon la Cour de cassation, la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de traitement entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée (Cass. soc., 14 sept. 2022, n° 21-12.175 F-D).

Question 8 : En cas de licenciement verbal ou licenciement de fait, à quel moment le délai de préavis commence-t-il à courir ?

Selon l'article L. 1234-3 du Code du travail, la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis. La Cour de cassation a précisé, dans un arrêt du 22 mars 2023, qu'il en résulte qu'en cas de licenciement verbal ou licenciement de fait, c'est à compter de la manifestation de volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail que court le délai de préavis (Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-21.104 F-D).

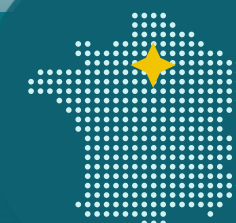


Question 9 : Quel est le délai de prescription au-delà duquel un salarié ne peut plus dénoncer des actes de harcèlement ?

Le salarié souhaitant dénoncer une situation de harcèlement devant le conseil de Prud'hommes devra le faire dans les 5 années qui suivent le dernier fait de harcèlement. Devant le Tribunal correctionnel, ce délai est de 6 ans.

Question 10 : Lorsqu'un employeur accorde un avantage à ses salariés, dans quel cas peut-on considérer que le critère de généralité est rempli ?

Un usage d'entreprise est une pratique de l'employeur qui confère un avantage aux salariés. Il présente trois critères cumulatifs : la généralité, la constance et la fixité. Il doit concerner l'ensemble du personnel d'une entreprise ou d'un établissement ou tout au moins une catégorie homogène de salariés. La Cour de cassation a précisé, par un arrêt du 21 juin 2023, que « le critère de généralité est rempli lorsque l'avantage est versé à l'unique représentant d'une catégorie de personnel » (Cass. soc., 21 juin 2023, n° 21-22.076 F-D).





Bonnes
vacances!

