

CAHIER DE VACANCES DU

DRH

été 2024



Soyons prêts
pour la rentrée !

DES JEUX

DES QUIZZ

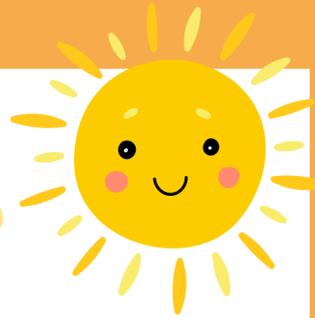
PAS SERIEUX

POUR LA PLAGE

MCA
AVOCATS

1

Les congés payés



Tu rêves de vacances mais tu fais des cauchemars sur les congés payés ?
Cette page est pour toi !

Les congés payés c'est LE sujet de l'année... avec la loi du 22 avril 2024.



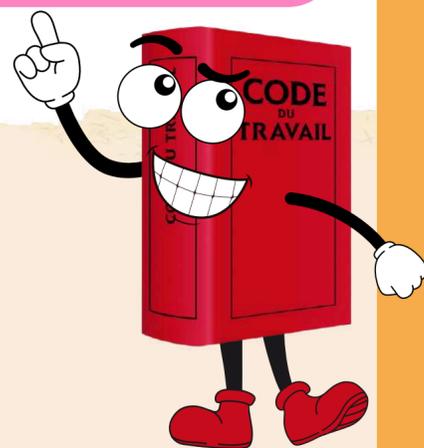
Texte à trous

Principe général d'acquisition des congés payés

- Acquisition de [] ouvrables par [] soit 30 jours ouvrables par an
- **Acquisition sur** : le temps de travail effectif, les congés payés de l'année [], repos compensateurs pour heures supplémentaires, [], jours fériés chômés, congés maternité, paternité, [], congé de formation économique, sociale et [], accident du travail ou maladie professionnelle, congés pour [] familiaux, activité partielle, maladie (dans la limite de [] ouvrables par mois) ...
- **Pas d'acquisition sur** : le congé parental d'éducation [], le congé de présence [], le congé pour enfant [], le congé sabbatique, la mise à pied, la grève, le [] dispensé à la [] du salarié ou d'un commun [], les périodes obligatoires d' [] militaire.

2 jours - malade - demande - adoption - total - syndicale - instruction - accord - précédente - préavis - événements - parentale - mois - 2,5 jours - jours RTT

Aide Cody à trouver les bonnes paires !



Un salarié en arrêt de travail pour maladie pendant 4 mois au cours de la période de référence juin 2024 à mai 2025 aura le droit à ...



Un salarié en arrêt de travail pour maladie pendant la période de référence de juin 2021 à mai 2022, a été en arrêt de travail pendant 4 mois. Il pourra prétendre à ...



1

... 30 jours ouvrables de congés payés.

2

... 4 jours ouvrables de congés payés au titre de la maladie, pour un total de 24 jours ouvrables sur cette période.

3

... 8 jours de congés payés au titre de cette maladie ($2 \times 4 = 8$), pour un total de 28 jours de congés payés sur cette période.

4

... 20 jours ouvrables de congés payés sur cette période.



Petit rappel sur l'indemnisation des congés payés

L'indemnité de congés payés peut être calculée de 2 façons :

- **le 10ème** : c'est le 10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence écoulée (1er juin-31 mai).
- **le maintien de salaire** : c'est la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

On retient le calcul le plus avantageux pour le salarié.

Pour les CP acquis en maladie

La rémunération associée à des périodes d'absence pour maladie (non professionnelle) est valorisée à hauteur de 80% du 10ème.

L'arrondi

Lorsque le nombre de jours de congés ouvrables n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.



Le droit au report

Au terme de l'arrêt de travail, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen ...

La période de report de 15 mois démarre...

Pour les contrats suspendus depuis plus d'un an, la période de report de 15 mois débute automatiquement à la fin de la période de référence et...

... elle est suspendue en cas de reprise et ce jusqu'à ce que l'information soit faite par l'employeur, pour reprendre son cours.

... au jour où cette information a été faite.

... du nombre de jours de CP acquis et de la date limite pour les prendre.



Mots mêlés

C	P	É	R	I	O	D	E	S	T	W	I	U	F
O	Z	P	F	R	D	A	N	U	A	P	N	D	R
M	M	A	X	É	T	C	E	P	R	R	D	Z	A
P	C	C	P	F	F	Q	M	P	R	O	E	K	C
E	X	C	V	É	G	U	A	L	O	F	M	M	T
N	R	I	G	R	D	I	I	É	N	E	N	A	I
S	E	D	C	E	I	S	N	M	D	S	I	L	O
A	P	E	I	N	X	I	T	E	I	S	S	A	N
T	O	N	N	C	I	T	I	N	N	I	A	D	N
R	R	T	X	E	È	I	E	T	D	O	T	I	E
I	T	D	R	S	M	O	N	A	H	N	I	E	M
C	Y	J	N	F	E	N	A	I	O	N	O	K	E
E	R	L	I	M	I	T	E	R	D	E	N	F	N
O	U	V	R	A	B	L	E	E	G	L	V	K	T

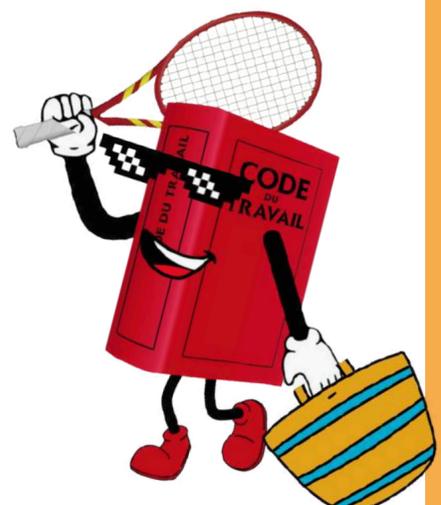
Les congés payés



- | | |
|----------------|---------------|
| Accident | Acquisition |
| Arrondi | Dixième |
| Fractionnement | Indemnisation |
| Limite | Maintien |
| Maladie | Ouvrable |
| Professionnel | Période |
| Report | Référence |
| Supplémentaire | compensatrice |



Aide Cody à trouver son chemin !



Super Champion

Plusieurs choix possibles



1

30 jours ouvrables ce sont aussi

a. 30 jours sans fermeture

c. 25 jours ouvrés

b. La durée maximale d'une mise à pied disciplinaire

d. Je ne sais pas mais j'appelle MCA Avocats

2

Un salarié peut réclamer des congés payés acquis pendant des arrêts de travail :

a. Sans aucun délai de prescription ou de forclusion

c. Dans les limites prévues par la loi du 22 avril 2024

b. Quelque soit la durée de l'arrêt de travail

d. Et puis quoi encore, il manquerait plus que ça !

3

Les congés payés sont rémunérés selon la règle

a. Du maintien, déduction faite des absences qui ne constituent pas du travail effectif

c. Du dixième de la rémunération de la période d'acquisition

b. Du 10ème de la moitié des 6 premiers mois

d. Du maintien de salaire comme s'il avait travaillé

2

Le télétravail

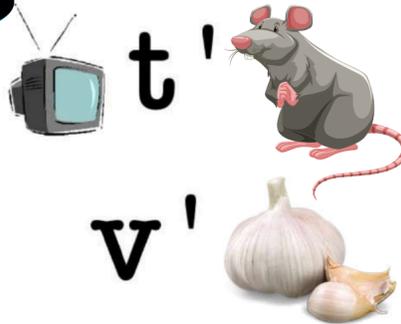
Texte à trous

Le télétravail désigne toute forme d'_____ du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les _____ de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon _____ en utilisant les technologies de l'_____ et de la communication. Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un _____ collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une _____ élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

accord * volontaire * organisation * charte * locaux * information



Rébus



VRAI
FAUX



Le télétravail peut être mis en place en l'absence d'accord collectif ou de charte sous réserve de formaliser l'accord entre l'employeur et le salarié.

Vrai Faux

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par l'accord ou la charte doit motiver sa réponse.

Vrai Faux

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié en l'absence d'accord ou de charte mettant en place le télétravail doit motiver sa réponse.

Vrai Faux

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un travailleur handicapé ou un proche aidant en l'absence d'accord ou de charte mettant en place le télétravail doit motiver sa réponse.

Vrai Faux

L'employeur peut exclure les salariés du bénéfice de titres-restaurant pour les journées où ils effectuent du télétravail.

Vrai Faux

Un accord collectif ou une charte peut prévoir que l'accès au télétravail n'est possible qu'aux salariés présentant une certaine ancienneté dans l'entreprise ou au poste.

Vrai Faux

L'accord collectif ou la charte sur le télétravail doit prévoir les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

Vrai Faux

Un aménagement du poste comprenant du télétravail ou du travail à domicile peut être préconisé par le médecin du travail pour un salarié reconnu apte à son poste avec des réserves ou dans le cadre du reclassement du salarié déclaré inapte à son poste.

Vrai Faux

Il est possible de conditionner l'accès au travail à l'existence de certaines conditions matérielles au domicile du salarié comme une connexion internet, la conformité de l'installation électrique ou un espace de travail suffisant.

Vrai Faux

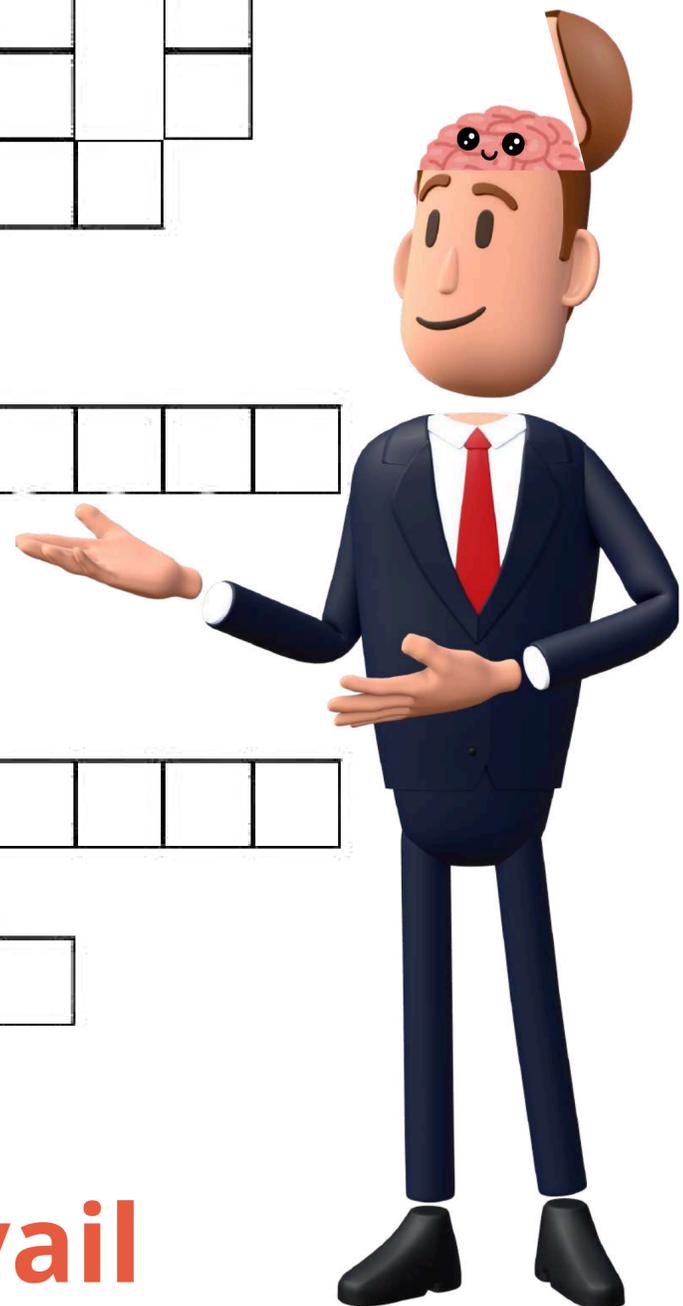
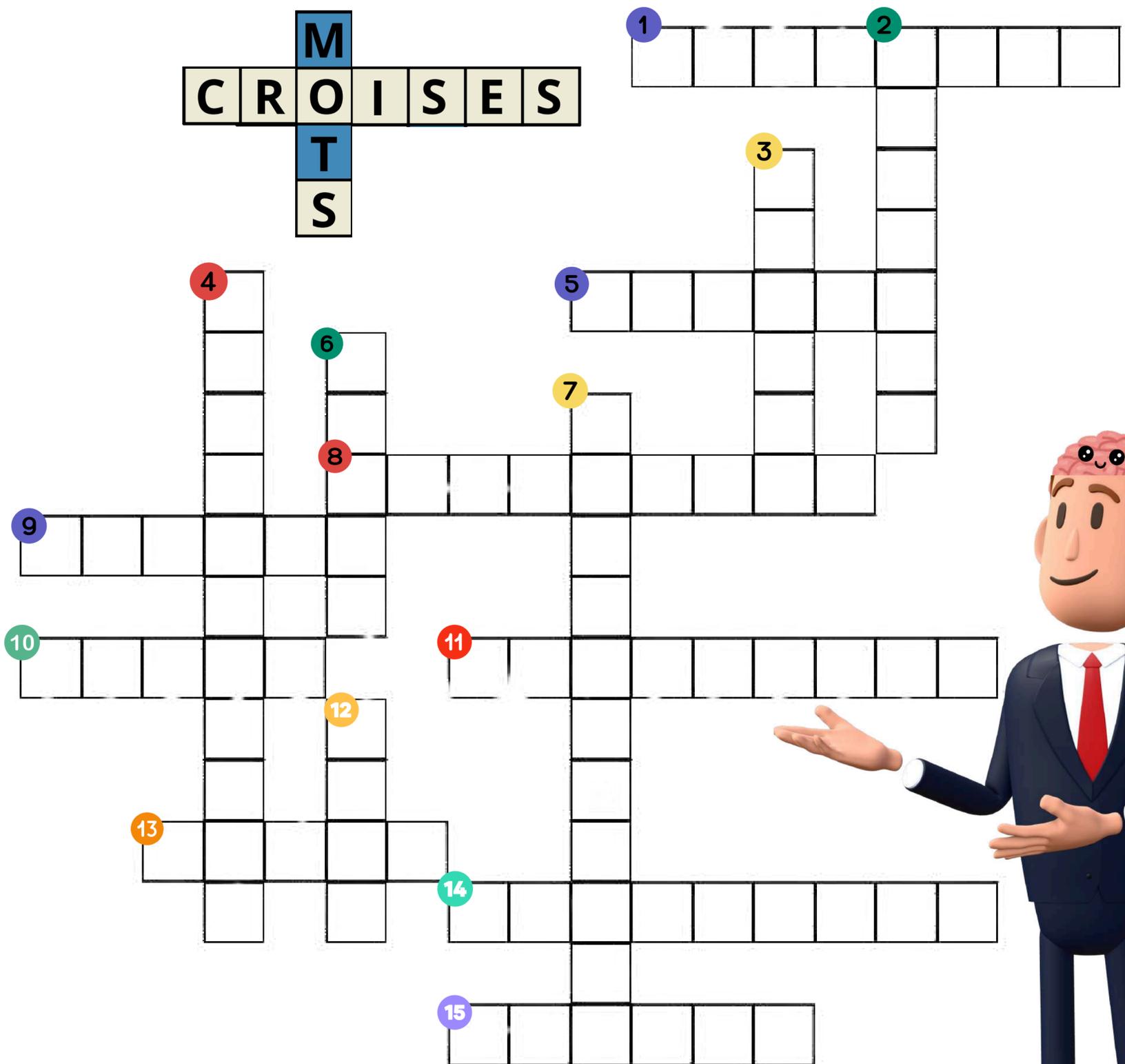
L'employeur doit prendre en charge les frais professionnels exposés par les salariés en télétravail.

Vrai Faux

L'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au télétravail.

Vrai Faux

M
C R O I S E S
T
S



Le télétravail

Horizontal

1. Lieu d'excellence pour la vie privée
5. Appareil d'enregistrement de l'image
8. Permet de capter
9. Personnage choisi pour se représenter
10. Qui se partage, ou pas
11. Se chausse au saut du lit
13. Rendez-vous en distanciel
14. Capacité à faire seul
15. Lieu d'excellence pour travailler

Vertical

2. Bande d'étoffe que l'on noue autour du cou ou sur le front en fin de soirée
3. Nom d'emprunt
4. A la mode pendant le COVID
6. Appareil qui transmet le son
7. Action de débrancher
12. Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication



Trouve les 7 erreurs !



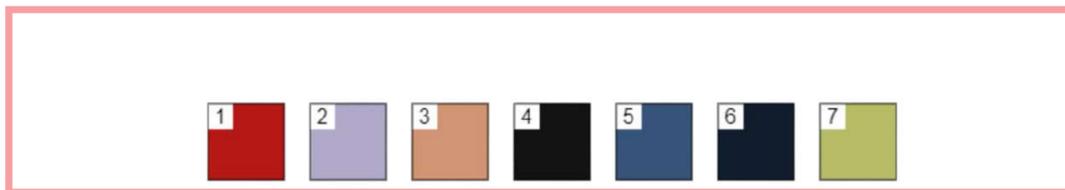
Bonussss



Rébus



Colorie et découvre cette personnalité
du monde syndical !



3

La maladie



Retrouve la bonne définition
de chaque visite médicale

A La visite d'information et de prévention

C Le suivi médical renforcé des salariés

B Le suivi médical adapté à certains salariés

D La visite médicale de reprise

1

Cette visite est nécessaire, après :

- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- un congé de maternité.

Et ce au plus tard dans les 8 jours calendaires suivant la reprise effective de son travail par le salarié ou la date à laquelle il sollicite l'organisation de cet examen.

3

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, bénéficie d'un suivi médical adapté. La visite d'information et de prévention doit être renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut pas excéder 3 ans.

Sont notamment concernés :

- les travailleurs de nuit ;
- les jeunes de moins de 18 ans ;
- les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les femmes enceintes, ayant accouché ou allaitantes.

2

Ce suivi concerne les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité, celle de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Ce suivi médical comprend :

- un examen médical d'aptitude préalable à l'embauche, effectué par le médecin du travail. Cet examen remplace la visite d'information et de prévention et doit être renouvelé selon une périodicité fixée par le médecin du travail, qui ne peut pas excéder 4 ans. Le médecin du travail vérifie l'aptitude du salarié au poste auquel il doit être affecté et délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude qui est versé au dossier du salarié ;
- une visite intermédiaire effectuée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire au plus tard 2 ans après l'examen médical d'aptitude.

4

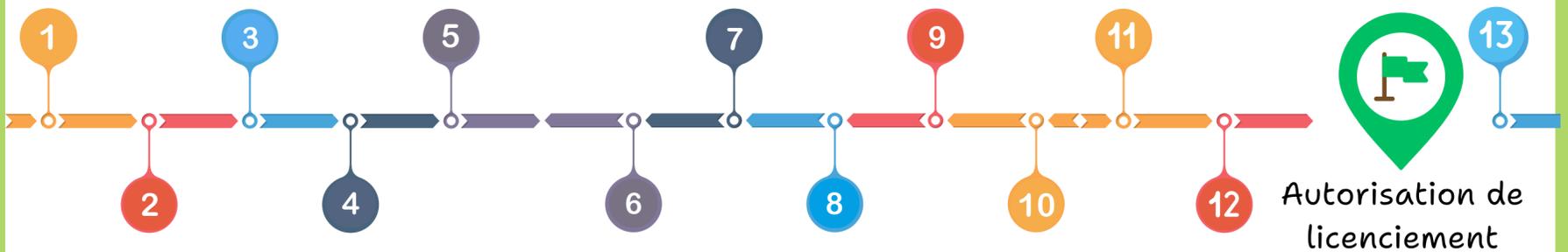
Cette visite est réalisée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé, membre de l'équipe pluridisciplinaire dans un délai maximum de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Elle concerne les salariés affectés à des postes sans risque particulier.

Elle est renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut excéder 5 ans à compter de la première visite.



Procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé

Sauras-tu mettre dans le bon ordre toutes ces étapes ?



- a Convocation CSE
- b Consultation du CSE "info/consult le projet de licenciement d'un salarié protégé"
- c Déclaration d'inaptitude
- d Demande d'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail
- e Entretien préalable de licenciement
- f Eventuelles propositions de reclassement
- g Enquête contradictoire de l'inspecteur du travail
- h Notification du licenciement
- i Info/consult du CSE sur la recherche de reclassement
- j Convocation à entretien préalable de licenciement
- k Convocation du CSE "info/consult le projet de licenciement d'un salarié protégé"
- l Courrier d'impossibilité de reclassement
- m Courrier d'envoi de questionnaire de reclassement et de demande de CV au salarié



VRAI
FAUX

Accident de trajet

Les femmes sont plus fréquemment victimes d'accidents de trajet que les hommes car « femme au volant mort au tournant »

Vrai Faux

Les femmes sont plus fréquemment victimes d'accidents de trajet que les hommes elles occupent plus fréquemment des emplois à temps partiel pouvant impliquer une multiplication des trajets.

Vrai Faux

Les accidents de trajet surviennent plus fréquemment les lundis et mardis

Vrai Faux

Les accidents de trajet surviennent plus fréquemment en fin de journée

Vrai Faux

Les accidents de trajet surviennent plus fréquemment en hiver et en automne

Vrai Faux

Les jeunes de moins de 20 ans et les seniors (60 ans et plus) sont moins exposés aux accidents de travail.

Vrai Faux





Texte à trous

AT / MP et accident de trajet

La loi qualifie d'**accident du travail**, quelle qu'en soit la cause, celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

La jurisprudence caractérise cet accident par la survenance d'un fait [] en lien avec le travail ayant provoqué une [].

Est un accident du travail celui survenu pendant le temps de la [], peu importe qu'il ait eu lieu à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie [], sauf si l'employeur ou la caisse prouve que l'intéressé avait alors interrompu sa mission pour un motif personnel.

Est également un accident du travail celui survenu pendant le [] entre le lieu de mission et l'entreprise ou le [] du salarié, peu important que le trajet emprunté soit un peu plus long ou un peu moins rapide que celui recommandé.

Le télétravailleur bénéficie de la même [] sociale que les autres salariés de l'entreprise.

Est un **accident de trajet** celui survenu pendant le trajet aller []ur entre, d'une part, le lieu du travail et, d'autre part :

- la [] principale, une résidence secondaire stable ou tout autre lieu où le salarié se rend habituellement pour des motifs d'ordre [] ;
- le restaurant, la [] ou, d'une manière plus générale, le lieu où le salarié prend habituellement ses repas, lorsqu'il est situé en dehors de l' []

Le [] commence que lorsque la résidence est définitivement quittée et se termine lorsque le salarié arrive sur les lieux de l'entreprise. Ne constitue donc pas un [] de trajet celui survenu dans les dépendances de l'habitation (escalier, [], jardin, cour...).

Sont des **maladies professionnelles** les maladies reconnues comme telles par [] et inscrites dans les [] annexés au livre IV du Code de la [] sociale et, sous certaines conditions, celles dont l'origine professionnelle est établie à la suite d'une [] individuelle.

trajet * expertise * cantine * retour * tableau * protection * entreprise * décret * sécurité * résidence
mission * garage * accident * accidentel * trajet * familial * domicile * lésion * courante *



Que dit la jurisprudence ?

Accident du travail ?
Maladie professionnelle ?
Accident du travail ?



Oui

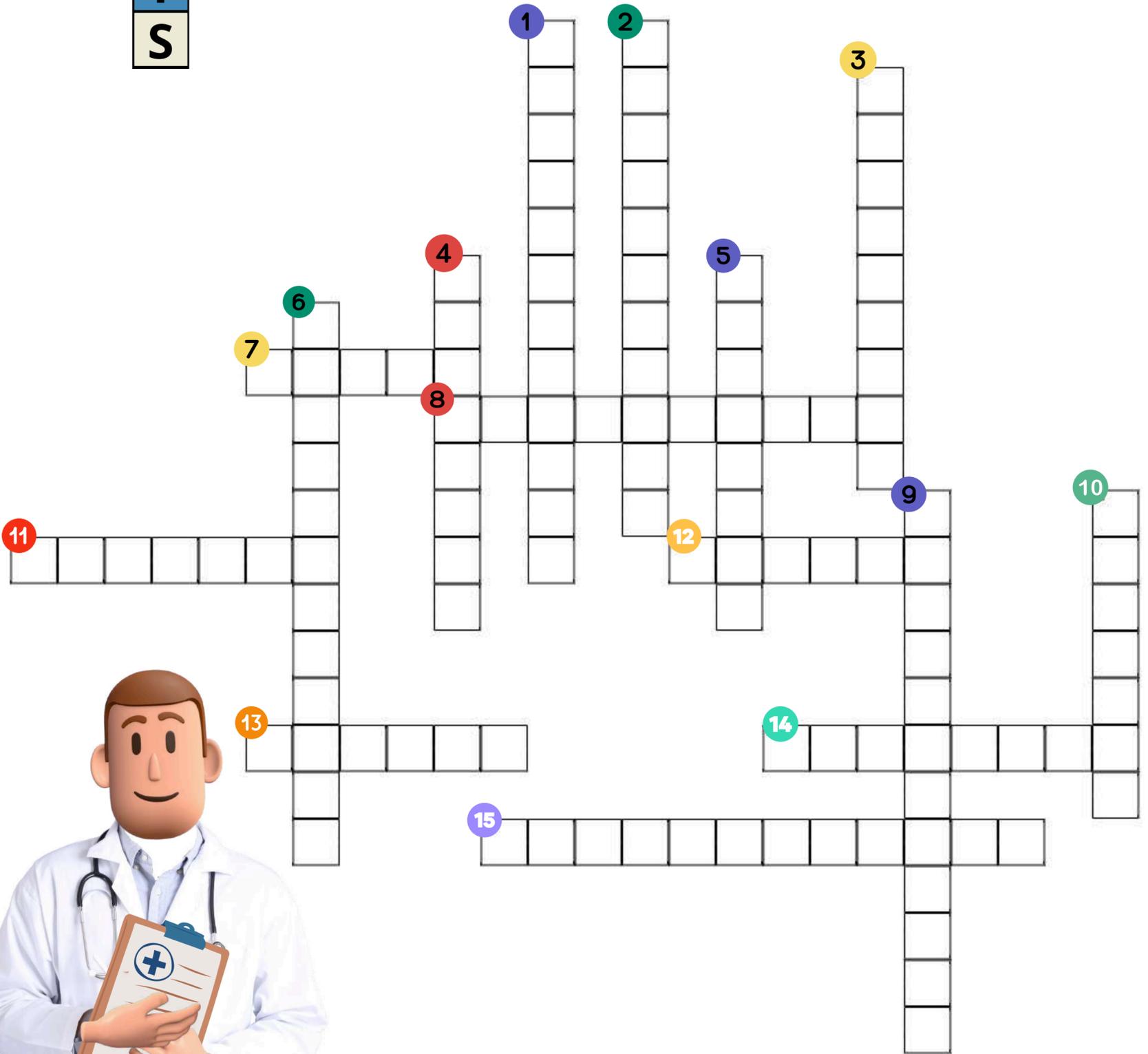


Non

- 1 Est un accident du travail la maladie ayant pour origine une piqûre d'insecte survenue au temps et au lieu de travail ?
- 2 Est un accident du travail la maladie consécutive à une vaccination imposée par l'emploi occupé, quelle que soit la date de son apparition ?
- 3 Est un accident du travail le trouble psychologique apparu brutalement à la suite d'un entretien éprouvant avec un supérieur hiérarchique ?
- 4 Est un accident du travail le trouble psychologique apparu brutalement à la suite d'une altercation avec l'employeur dont le salarié est à l'origine ?
- 5 Est un accident du travail l'accident survenu au cours d'une activité de loisir, comme le ski, rémunérée comme du temps de travail, lors de laquelle le salarié restait soumis à l'autorité de son employeur ?
- 6 Est un accident du travail l'accident dont a été victime un télétravailleur qui, de sa propre initiative, est sorti de son domicile pour identifier l'origine d'une panne informatique à 8 heures 30, et s'est pris un poteau téléphonique sur la tête ?
- 7 Est un accident du travail la chute d'un télétravailleur survenue une minute après qu'il s'est déconnecté de son poste de travail en remontant les escaliers de son sous-sol aménagé en bureau ?
- 8 Est un accident du travail le fait d'avaler de travers lors d'un déjeuner sur son lieu de travail ?
- 9 Est un accident du travail le décès d'un salarié survenu lors d'un déplacement professionnel après un rapport sexuel avec une personne rencontrée ?

M
C R O I S E S
T
S

La maladie



Horizontal

- 7. Entraîne la suspension du contrat de travail
- 8. Contraire de l'aptitude
- 11. Personne qui exerce la médecine
- 12. Fait d'aller voir
- 13. Montée de température corporelle
- 14. Capacité
- 15. Qui sert à prouver

Vertical

- 1. Disposition à s'accomoder
- 2. Instrument destiné à la mesure des températures
- 3. Action de faire un faux
- 4. Contraire de l'inaptitude
- 5. Entreprise de rendez-vous mécicaux en ligne
- 6. Action de renouveler
- 9. Il convient de faire autrement
- 10. Action de quitter un lieu

La grève

Définition

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

La grève doit donc réunir les 3 conditions suivantes :

- Arrêt total du travail
- Arrêt collectif du travail par l'ensemble des salariés grévistes
- Connaissance par l'employeur de revendications professionnelles (portant sur le salaire, les conditions de travail, la défense des droits...)



A ton avis ?

LICITE ●

ILLICITE ● ←

- Débrayage de soutien d'un salarié sanctionné
- Un salarié seul qui s'associe à une grève nationale
- Recourir à des salariés intérimaires ou à des CDD pour remplacer des grévistes
- Les salariés grévistes occupent les locaux de l'entreprise et empêchent les non-grévistes de travailler
- Les arrêts de travail répétés, de courte durée, désorganisant la production
- Mentionner les heures de grève en déduction sur le bulletin de paie

Mots mêlés

D	P	R	O	C	É	D	U	R	E	I	B	L	F
B	R	R	É	F	É	R	É	R	M	S	P	Y	G
C	L	H	L	A	D	V	Y	E	O	R	V	S	A
H	O	O	S	Y	I	B	I	V	U	P	G	O	T
C	C	N	C	D	U	B	K	E	V	R	A	C	P
Y	C	S	F	A	C	P	N	N	E	É	Y	I	R
H	O	É	S	L	G	H	M	D	M	A	T	A	O
U	N	C	Y	U	I	E	T	I	E	V	G	L	T
I	S	U	N	R	J	T	P	C	N	I	E	Z	O
S	T	R	D	G	H	U	I	A	T	S	S	X	C
S	A	I	I	E	D	A	Q	T	A	G	T	G	O
I	T	T	C	N	Z	B	U	I	O	T	I	D	L
E	Q	É	A	C	E	Q	E	O	F	Y	O	V	E
R	D	E	T	E	O	V	T	N	M	L	N	G	Y



La grève

- | | |
|---------------|-----------|
| blocage | conflit |
| constat | gestion |
| huissier | mouvement |
| piquet | procédure |
| protocole | préavis |
| revendication | référé |
| social | syndicat |
| sécurité | urgence |

Texte à trous

Le salarié peut-il être sanctionné pour avoir fait grève ?

Un salarié ne peut pas être sanctionné ou [] pour avoir fait grève. Il ne peut pas non plus faire l'objet d'une [] (par exemple en matière d'augmentation de salaire).

Toutefois, en cas de faute lourde du salarié commise dans l'intention de [] à l'employeur, le salarié peut être licencié.

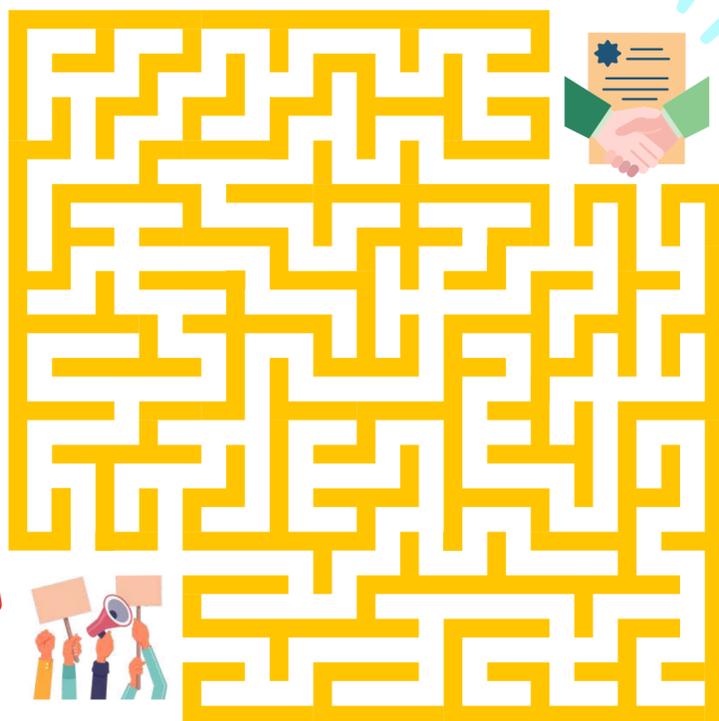
Certaines actions sont [] et peuvent donc être sanctionnées [] : dégradation de locaux, de [], actes de [] à l'encontre de la [] ou du personnel de l'entreprise.

L'employeur et les [] peuvent demander réparation en [], notamment devant le [] et/ou le juge pénal compétent.

- conseil de prud'hommes * pénalement * licencié * discrimination * nuire * matériel * direction * illégales * non-grévistes * violence * justice *

Le labyrinthe de la négo

Trouve la sortie et signe un protocole de fin de grève



VRAI
FAUX

Les salariés grévistes sont libres de choisir les modalités de la grève : grève perlée, grève intermittente, grève en pointillés...

Vrai Faux

Il existe un service minimum obligatoire dans certaines activités, même en cas de grève

Vrai Faux

On peut embaucher des salariés en CDD ou en intérim pour remplacer les salariés grévistes

Vrai Faux

Il est toujours obligatoire de respecter un préavis ou un délai de prévenance avant de débiter la grève

Vrai Faux

Un salarié gréviste ne perçoit aucune rémunération de la part de son employeur

Vrai Faux

Un employeur peut toujours sanctionner un salarié gréviste s'il estime la grève injustifiée.

Vrai Faux

Tous les salariés, même ceux non syndiqués, ont la possibilité de faire grève.

Vrai Faux

Les salariés grévistes ont le droit de bloquer les locaux de l'entreprise et ainsi empêcher les non-grévistes de travailler.

Vrai Faux

SUPER Champion

Plusieurs choix possibles



1

Une cessation de travail est :

a. Une interruption totale d'activité

c. Je ne sais pas mais j'appelle mon avocat

b. Une fracture nécessitant une radio

d. Une fin de journée difficile

2

L'existence de revendications professionnelles dans une grève concerne :

a. Les salaires

c. La protestation contre la sanction d'un collègue

b. Les horaires

d. L'insuffisance de jours fériés dans une année

3

L'abus du droit de grève est constitué lorsque :

a. La grève entraîne des conséquences graves et dommageables pour la production

c. Au-delà de 0,5 g d'alcool par litre de sang

b. Je ne sais pas mais j'appelle MCA Avocats

d. Les locaux sont bloqués et/ou occupés

Bonussss



Et le lock-out dans tout ça ?

L'arrêt de l'activité décidé par une entreprise peut être légitime dès lors que celle-ci se trouve face à une situation :

- de nécessité de sauvegarde de la sécurité des biens et des personnes,

OU

- d'impossibilité absolue de poursuivre son activité pour des raisons matérielles ou organisationnelles

OU

- d'exercice illégal du droit de grève.

**Cour d'Appel de Rennes, 29 OCTOBRE 2020
RG 17-02503**

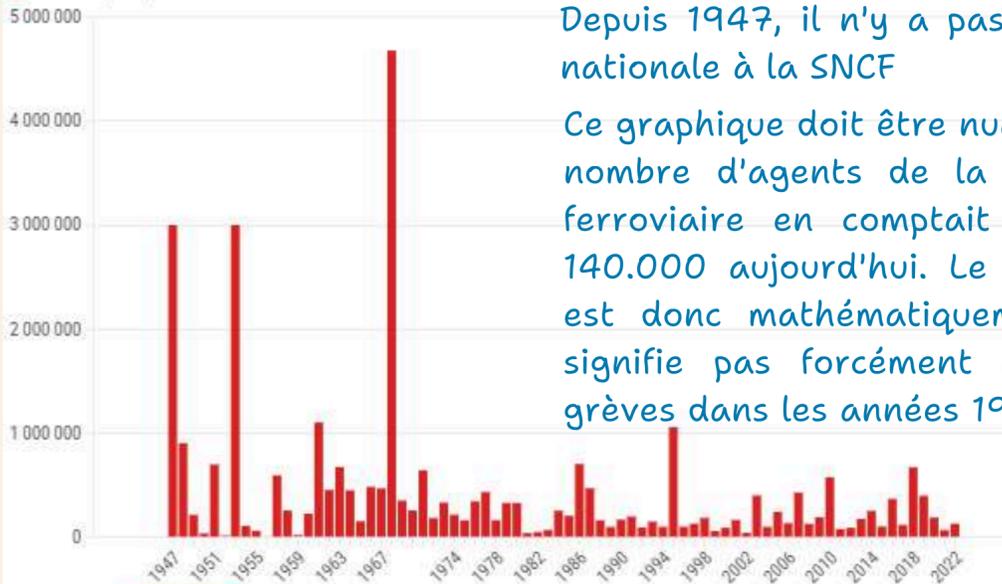
"Si le lock-out n'est pas réglementé par la loi, il est admis que l'employeur, confronté à des débrayages répétés rendant impossible la poursuite d'une activité normale, peut procéder à l'arrêt de son activité à charge pour lui d'apporter la preuve de la situation contraignante de nature à le délivrer de son obligation de fournir du travail aux salariés".

L'info qui tue...

Nombre de jours perdus chaque année lors des mouvements sociaux à la SNCF

Depuis 1947, il ne se passe pas une année sans une grève à la SNCF.

■ Nombre de jours perdus lors de mouvements sociaux



Source: SNCF - Le Point

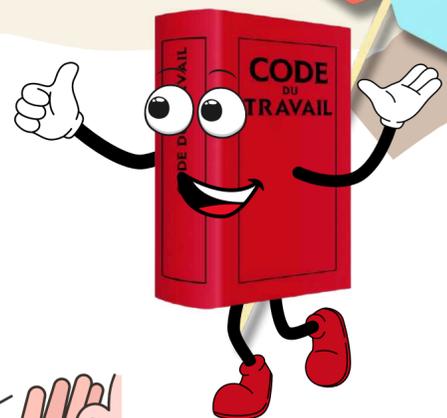
Depuis 1947, il n'y a pas eu une année sans une grève nationale à la SNCF

Ce graphique doit être nuancé par la baisse continue du nombre d'agents de la SNCF : en 1947, le service ferroviaire en comptait 462.000, contre seulement 140.000 aujourd'hui. Le nombre de journées perdues est donc mathématiquement plus faible, et cela ne signifie pas forcément qu'il y avait davantage de grèves dans les années 1960 et 1970.



Aide Cody à préparer son sac "kit de grève" !

- Ecouter les revendications
- Récupérer les tracs
- Contacter son avocat
- Avoir les coordonnées d'un commissaire de justice
- Préparer un trombinoscope
- Prévoir un chargeur et une batterie de téléphone



5

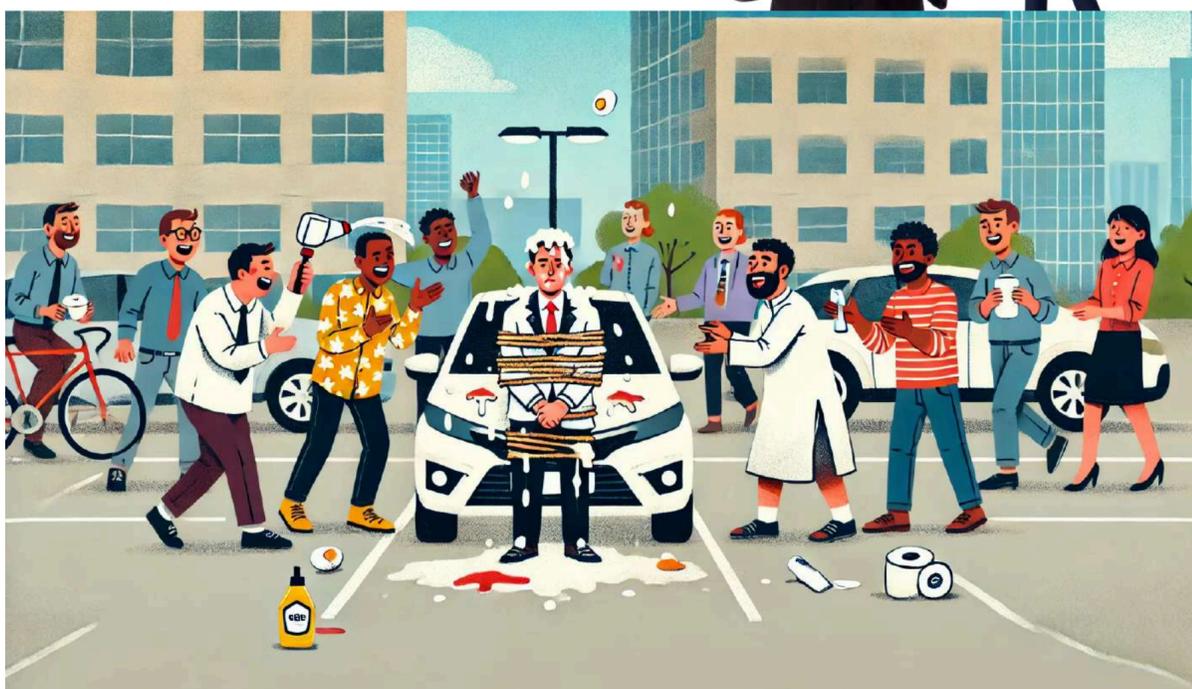
Un peu de JP

surprenante ou rigolote



Le fait pour un salarié, en compagnie d'autres salariés, de **bizuter un collègue** en lui lançant des œufs, de la farine et du ketchup et en recouvrant sa voiture de gel douche et de papiers toilettes sur le parking de l'entreprise après la fermeture, n'est pas un **motif de licenciement**, la scène n'ayant aucun caractère agressif ou violent (n'empêche que c'est vraiment pas drôle)

Cass. soc. 8-10-2014 n° 13-15.001 FS-D, Sté Dyf service et maintenance



Le licenciement d'un salarié, conducteur de machine dans une verrerie industrielle, **en état d'ébriété** sur son lieu de travail est sans cause réelle et sérieuse.

Le contrôle d'alcoolémie était un dispositif prévu par le règlement intérieur de l'entreprise.

Ce contrôle avait été réalisé dans l'entreprise après la découverte, dans les vestiaires des salariés, de plusieurs bouteilles d'alcool vides.

Le poste occupé par le salarié, conducteur de machine dans l'équipe de nuit, présentait, par nature, un danger en cas d'occupation par un travailleur en état d'ébriété.

Le contrôle avait été réalisé en présence d'un témoin et avec l'accord du salarié lequel, informé de la faculté de faire appel à un représentant du personnel, l'avait déclinée.

Les modalités de ce contrôle permettaient la réalisation d'une contre expertise.

Mais la cour a considéré que l'employeur ne démontrait pas l'accomplissement des **formalités de dépôt et de publicité du règlement intérieur**, pour considérer que le licenciement ne reposait sur aucun fondement (moralité : n'oubliez de déposer votre RI !)

Cass. soc. 4 novembre 2015 n° 14-18.573 et 14-18.574

La **rupture conventionnelle** vaut démission en cas de vice du consentement de l'employeur

Dans cette affaire, un responsable commercial avait sollicité et obtenu une rupture conventionnelle auprès de son employeur, invoquant alors son souhait d'une reconversion professionnelle dans le management.

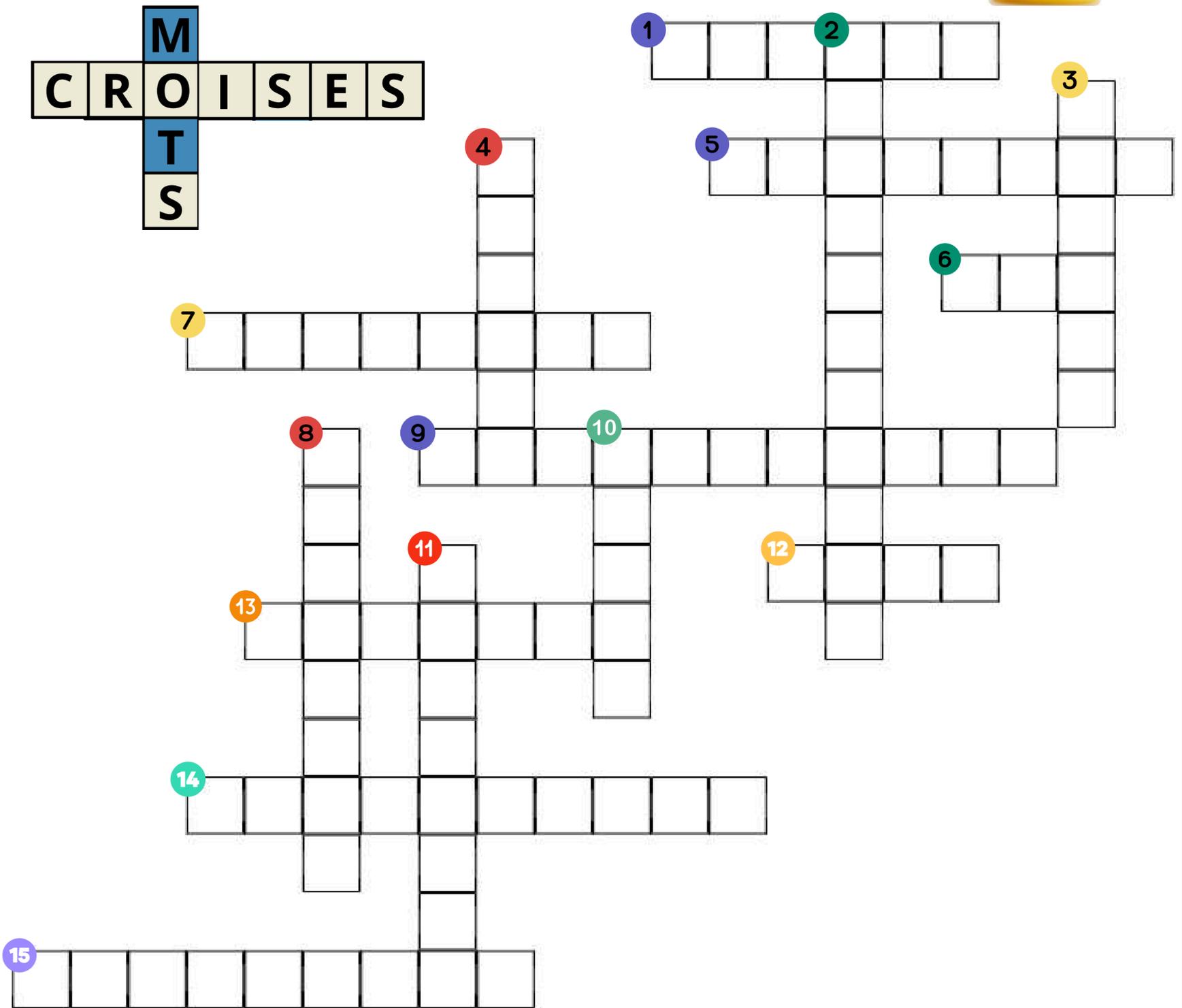
Cette demande était en réalité motivée par un projet de création d'une entreprise concurrente avec deux anciens collègues, projet qui s'est ensuite concrétisé cinq mois après la rupture de la relation de travail.

Il a dû rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle et payer un préavis de **démission**, par définition non effectué à son ancien employeur (tel est pris qui croyait prendre !)

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 644 du 19 juin 2024, Pourvoi n° 23-10.817



Les prud'hommes



Horizontal

1. En robe ou à noyau
5. Défenseur ou représentant des salariés
6. Votre cabinet d'avocats préféré
7. Décision de justice
9. Se dit d'un juge qui vient trancher un désaccord
12. Se boutonne de droite à gauche pour les femmes et de gauche à droite pour les hommes
13. Demande
14. Il est sans robe, mais médaillé
15. Tu veux ou tu veux pas ?

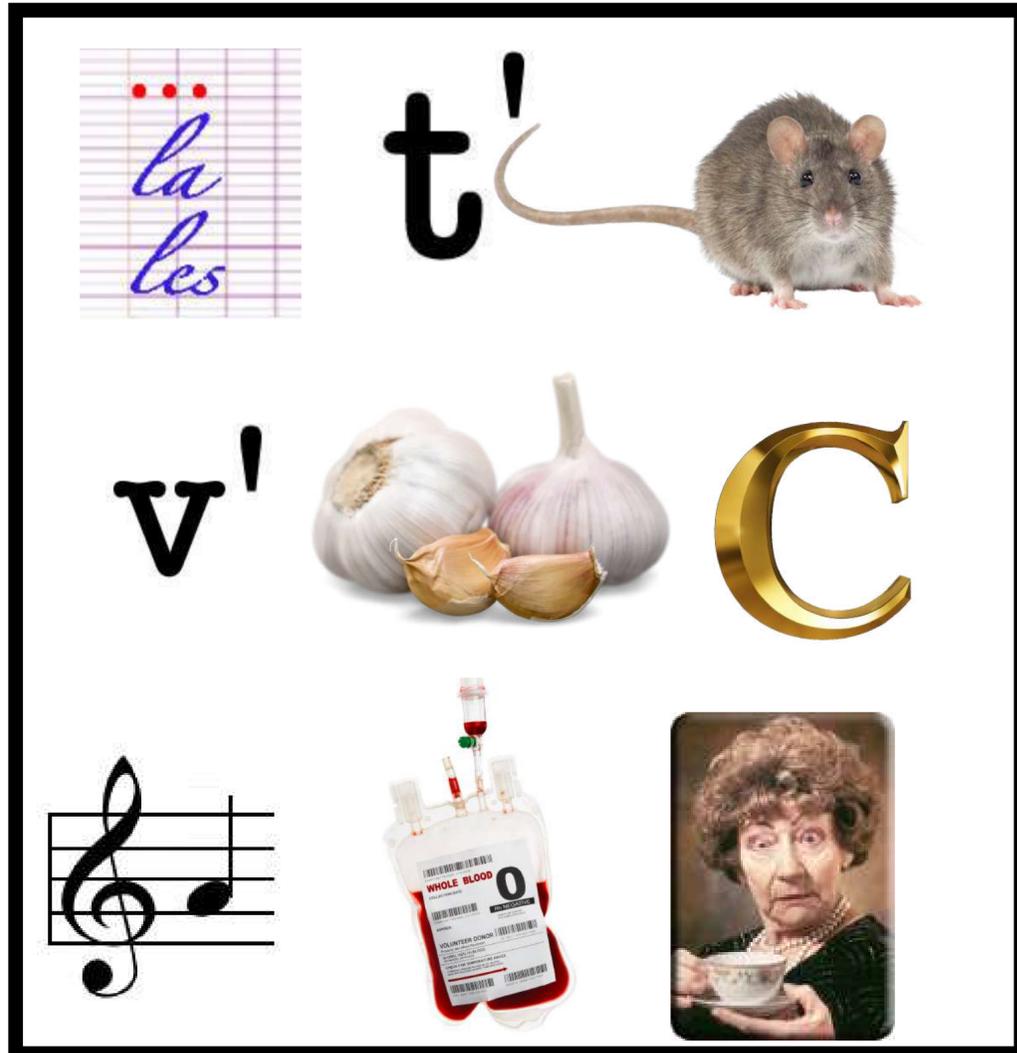
Vertical

2. Invitation sans bristol
3. Lieu où se rend la justice
4. Quand il faut aller vite
8. Décision
10. Voie de recours
11. Joute d'avocats



Derniers rébus pour la route

Dicton :



Un message pour vous :

