

Droit du travail

Les ruptures imposées

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Quiz

Attention : ceci est la version corrigée du quiz.

- Jonathan est victime d'un harcèlement moral caractérisé de la part de son employeur. Il hésite sur la conduite à tenir. Son avocat lui conseille la résolution judiciaire car :**
 - Le contrat de travail se poursuit jusqu'au prononcé de la décision
 - Il y a maintien du contrat de travail, en cas de rejet de sa demande
 - La demande est directement portée devant le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes qui doit statuer dans un délai d'un mois.
- Anissa se plaint de l'envoi de courriels racistes par l'un de ses collègues, situation à laquelle l'employeur a mis fin après avoir sanctionné l'auteur des messages. Peut-elle demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement à l'obligation de sécurité ?**
 - Oui, car l'employeur a manqué à son obligation de sécurité
 - Oui, quand bien même l'employeur aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements
 - Non, car la situation à l'origine du manquement reproché à l'employeur a cessé
- L'employeur peut-il mettre un terme à une demande de résiliation judiciaire en licenciant le salarié ?**
 - L'employeur ne peut pas licencier un salarié lorsque qu'une demande de résiliation judiciaire est en instance
 - L'employeur peut décider de licencier le salarié alors que la demande de résiliation judiciaire est en cours d'instance
 - L'employeur s'expose à ce que le licenciement soit remis en cause
- Un employeur peut-il invoquer la pandémie de COVID-19 pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée pour cas de force majeure ?**
 - Oui, la pandémie réunit les critères de la force majeure

- b. Non, l'irrésistibilité n'est pas établie, si les effets de la pandémie peuvent être évités par des mesures appropriées
- c. Non, l'irrésistibilité n'est pas établie s'il est possible de recourir à un dispositif d'activité partielle

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les ruptures imposées, CASEAU-ROCHE Cécile & DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.