

# QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

Zoom jurisprudence de **JUILLET** :

Quelles **nouveautés** ?

Quels **points de vigilance** ?



**QUIZ**  
**flash**  
**de 5'**

pour  
être sûr  
de n'avoir  
rien raté !



**LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS**

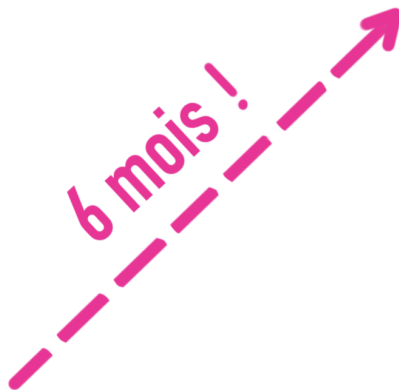
Ce quiz comporte **6 + 1 questions**. La réponse à la question ci-dessous se trouve à la page suivante. **Bonne chance !**



## QUESTION 1 :

PÉRIODE D'ESSAI - DURÉE - CRITÈRE D'APPRÉCIATION

La **période d'essai de 6 mois** est-elle déraisonnable ?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



## NON, pas nécessairement

La durée de la période d'essai doit être appréciée **d'après la nature des fonctions et missions confiées au salarié.**

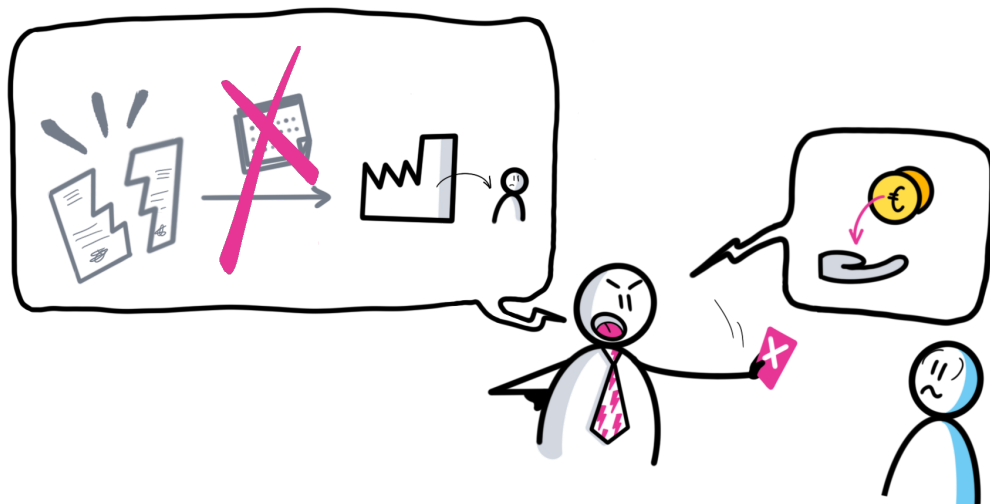
En l'espèce, l'employeur faisait notamment valoir que la fonction de conseiller commercial en assurances implique des contraintes juridiques propres au secteur, un contact direct avec la clientèle et la mission de faire souscrire des contrats d'assurances dont les modalités peuvent avoir des conséquences patrimoniales importantes.



### QUESTION 2 :

FAUTE LOURDE - INTERRUPTION DU PRÉAVIS -  
DOMMAGES ET INTÉRÊTS À L'EMPLOYEUR

Dans quelle hypothèse l'employeur peut-il retenir la faute du salarié pour **interrompre son préavis** et obtenir des **dommages et intérêts** en réparation de son préjudice?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



**En cas de faute lourde**, caractérisée par une intention de nuire.

Illustration : le salarié qui a procédé de manière délibérée et dissimulée, sous couvert d'une société à l'objet identique de celui de son employeur, à une distraction de matériel ainsi qu'à un détournement de clientèle.

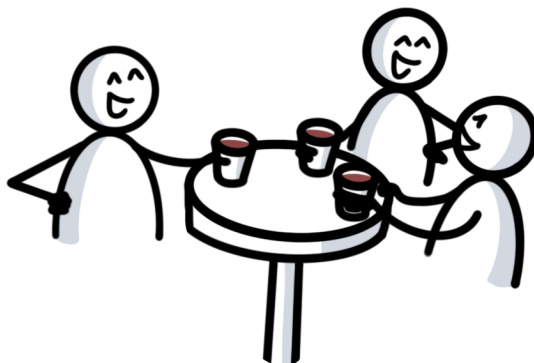
Son préavis peut être rompu pour faute lourde et sa responsabilité pécuniaire engagée à l'égard de son employeur.



## QUESTION 3 :

### TEMPS DE PAUSE - CHARGE DE LA PREUVE

L'employeur peut-il être dispensé de prouver que le salarié a pris **de manière effective** ses temps de pause ?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



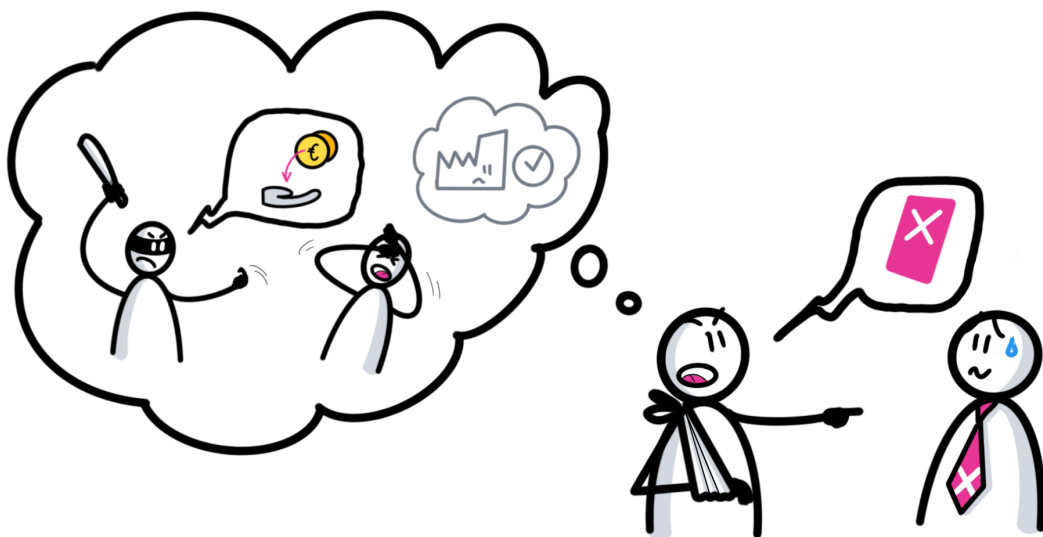
L'employeur **doit démontrer** que le salarié a effectivement bénéficié de ses pauses, même si un accord collectif prévoyait que les temps de pause étaient présumés pris pendant la vacation.



## QUESTION 4 :

### ACCIDENT DU TRAVAIL - FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Un salarié **victime d'une agression admise au titre de la législation des accidents du travail** peut-il faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur ?



**RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE**



Commet une faute inexcusable l'employeur **à qui le salarié avait signalé le risque**. Ici, le salarié avait transmis à son employeur une lettre de menace reçue dans un contexte de fortes tensions internes avant la réalisation de l'agression.



## QUESTION 5 :

DURÉE DE TRAVAIL INFÉRIEURE À LA DURÉE LÉGALE -  
SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En cas de **durée de travail inférieure à 35 heures hebdomadaires**, le seuil de décompte des heures supplémentaires est-il abaissé ?



Heures  
supplémentaires



RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE



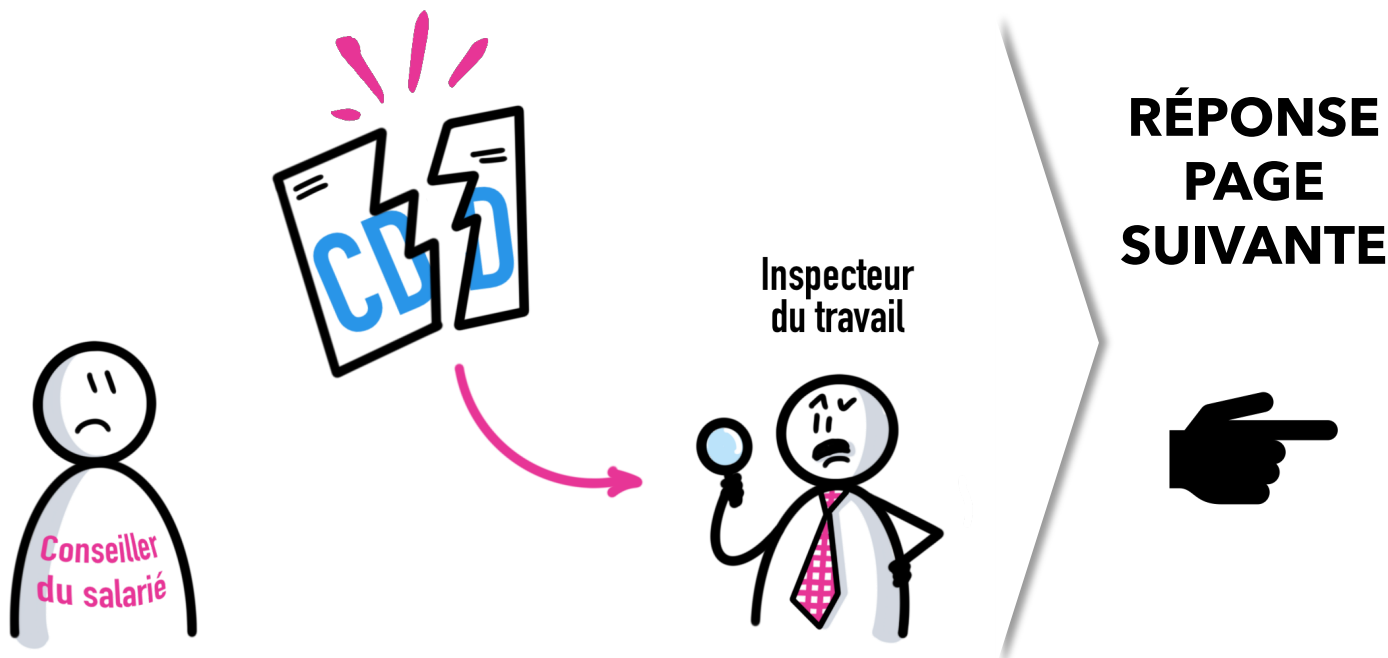
La fixation par voie conventionnelle de la durée du travail à un niveau inférieur à la durée légale n'entraîne pas l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, **sauf dispositions spécifiques en ce sens.**



## QUESTION 6 :

### CONSEILLER DU SALARIÉ - CDD - STATUT PROTECTEUR

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un **salarié mandaté conseiller du salarié** est-elle soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail ?



La protection est **identique à celle du délégué syndical**. Peu importe que l'article L2412-1 du Code de travail ne cite pas le conseiller du salarié dans la liste des mandats bénéficiant d'une protection légale. L'employeur doit **obligatoirement** obtenir l'autorisation préalable de l'inspection du travail. À défaut, la rupture est nulle.



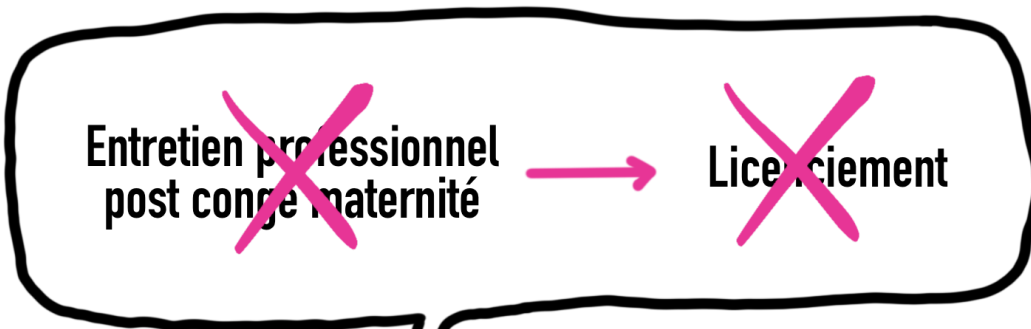
## NOTE :

La question suivante ne correspond pas à une jurisprudence à proprement parler mais à un **avis rendu par la cour de cassation**.

## QUESTION 7 :

### RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ - DÉFAUT D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL - IMPACT SUR LE LICENCIEMENT

Le manquement de l'employeur à son **obligation de réaliser un entretien professionnel à l'issue du congé maternité** peut-il justifier la nullité du licenciement ?



RÉPONSE  
PAGE  
SUIVANTE



**RÉPONSE : NON**

Avis de la chambre sociale de la Cour de Cassation du  
7 juillet 2021 n°15010 (Demande d'avis n°21-70.011)

L'absence d'entretien professionnel au retour d'un congé  
maternité n'est pas, à elle seule, une cause de nullité du  
licenciement.



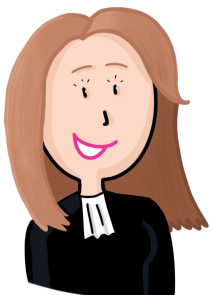
**BRAVO À VOUS,  
CE QUIZ EST TERMINÉ !**



**BONNES VACANCES ET RDV À LA  
RENTRÉE POUR LE PROCHAIN 😊**

**Encore une question ?**

**Je vous accompagne dans vos démarches en Droit social !**



Alexandra Voirin  
Avocat au Barreau de Paris  
28 Rue de Naples, 75008 PARIS  
01 85 08 28 54  
[contact@voirin-avocat.fr](mailto:contact@voirin-avocat.fr)

© Alexandra Voirin - Les Joyeux Gribouilleurs

