

Droit du travail

Les ruptures unilatérales

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

- 1. Paul est victime d'agissements de harcèlement moral de la part de son directeur. Il a rédigé une lettre de démission sans réserve. Il veut revenir sur cette démission.**
 - a. Il peut invoquer un vice du consentement pour annuler la démission
 - b. Il peut invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pour obtenir, le cas échéant, une requalification de la démission en prise d'acte
 - c. Il doit choisir entre l'action en nullité de sa démission et la demande de requalification en rupture aux torts de l'employeur
- 2. Hélène est victime d'agissements de harcèlement moral de la part de son directeur. Elle a rédigé une lettre prenant acte de la rupture de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Le Conseil de Prud'hommes :**
 - a. Doit apprécier si le manquement de l'employeur empêche la poursuite du travail pour requalifier la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - b. Doit apprécier si le manquement de l'employeur empêche la poursuite du travail pour requalifier la prise d'acte en licenciement nul
 - c. Doit imputer la rupture à l'employeur en raison de son manquement et requalifier la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 3. Xavier est commercial. Il invoque le changement du système de calcul de ses commissions imposé par son employeur pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail.**
 - a. Le fait d'imposer un nouveau mode de commissionnement ne constitue pas un manquement de l'employeur à ses obligations.
 - b. Il y a un manquement de l'employeur et, en toutes hypothèses, il est suffisamment grave pour justifier que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans motif réel et sérieux
 - c. Il y a un manquement de l'employeur mais le nouveau mode de commissionnement doit avoir eu un impact défavorable ou relativement important sur la rémunération pour que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans motif réel et sérieux

4. Un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail :

- a. Après avoir déposé une demande de résiliation judiciaire
- b. Avant la notification d'un licenciement
- c. Après la notification d'un licenciement

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les ruptures unilatérales, CASEAU-ROCHE Cécile & DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.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.