

Droit Social

Temps partiel et modification de la durée du travail :

En principe, lorsqu'il modifie la durée de travail du salarié à temps partiel, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Néanmoins, il peut s'en dispenser s'il soumet au salarié un avenant au contrat de travail et que ce dernier le signe : le délai de prévenance ne s'applique pas en cas d'accord exprès des parties sur la modification de la durée du temps de travail.

Licenciement :

La Cour de cassation retient qu'un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse peut néanmoins être intervenu dans des conditions vexatoires, ouvrant droit à dommages et intérêts pour le salarié.

Les juges ne sauraient donc écarter une telle demande de dommages et intérêts au seul motif que le licenciement est justifié.

Validité de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle nécessite au moins un entretien des parties, l'absence d'entretien entraînant, selon la Cour de cassation, et conformément à l'article L1237-12 du Code du travail, la nullité de la rupture.

Cependant et contrairement à ce qu'avait retenu la Cour d'appel, c'est à celui qui prétend qu'aucun entretien n'a eu lieu, d'en rapporter la preuve.

Droit de la famille

« Fessée or not fessée » ?

La loi « Egalité et citoyenneté », destinée à lutter contre « l'apartheid territorial, social et ethnique » vient d'être promulguée, amputée néanmoins de l'article qui tendait à interdire gifles et fessées, et qui précisait, en conséquence, que l'autorité exclut « tout traitement cruel, dégradant ou humiliant, y compris tout recours aux violences corporelles ».

Cette disposition a en effet été jugée anticonstitutionnelle, mais pour un simple vice de forme : elle résultait d'un amendement sans lien avec l'objet de la loi initiale.
A suivre donc !