

DROIT DU TRAVAIL – CONGÉ PARENTAL PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

EST-IL POSSIBLE DE LICENCIER UN SALARIÉ ALORS QUE SON CONGÉ PARENTAL N'A PAS ENCORE COMMENCÉ ?

Le salarié auquel un congé parental a été régulièrement accordé, bénéficie d'une protection contre le licenciement avec préavis (article L. 234-47 (8) du code du travail, ci-après CDT). Cette protection court dès le dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé. Pour le 1er congé parental, la protection prend effet dès le jour avant le début du délai de préavis de 2 mois précédant le début du congé de maternité (2 mois et un jour avant le début du congé de maternité), ou dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption. Pour le 2ème congé, la protection joue à partir du jour avant le début du délai de préavis de 4 mois précédant le début du congé parental (4 mois et un jour avant le début du congé parental). La résiliation du contrat de travail effectuée malgré cette protection est nulle et sans effet. Pour faire constater cette nullité, le salarié doit dans les 15 jours qui suivent le licenciement, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail (article L. 234-47 (8) du CDT). Cette protection n'est pas absolue. En cas de faute grave, l'employeur peut notifier le licenciement avec effet immédiat.

DROIT DU TRAVAIL REGISTRE SPÉCIAL SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

EST-CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT PROUVER LE TEMPS PASSÉ PAR SES SALARIÉS AU SEIN DE SON ENTREPRISE ?

Oui, l'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'ITM (article L.211-29 du CDT).

VIOLATION DU RGPD (OUI) COURRIELS À DES PROSPECTS CONSENTEMENT (NON) INFORMATION PRÉALABLE (NON)

La formation restreinte de la CNIL (équivalente à la CNPD), a sanctionné une société pour l'envoi de courriels de prospection sans avoir préalablement recueilli le consentement des prospects et pour avoir manqué à plusieurs obligations du RGPD, notamment en matière d'information. Le formulaire de collecte des données personnelles permettant de s'inscrire sur le site web de la société ne comportait pas l'ensemble des informations exigées par le RGPD et ne renvoyait pas vers une page dédiée contenant les informations manquantes. La sanction fut une amende administrative d'un montant de 20 000 euros et une injonction de mettre en conformité les traitements.

DROIT DU TRAVAIL PÉRIODE D'ESSAI – RÉSILIATION

PEUT-ON RÉSILIER LE CONTRAT DE TRAVAIL DÈS LES PREMIERS JOURS DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE ?

Sauf pour motif grave et conformément à l'article L. 124-10 du CDT, il n'est pas possible de résilier le contrat de travail pendant les deux premières semaines d'essai (article L.121-5 du CDT). Au-delà, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues pour les cas de résiliation classiques. L'entretien préalable à licenciement pour les entreprises de plus de 150 salariés n'est pas obligatoire. Le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ;
- à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Le préavis court dès notification (et non à partir du 1^{er} ou 15)