

ChatG

PT

4o

et le

droit



→ répondre à une question
juridique simple

→ comprendre un arrêt de la cour de cassation
→ les progrès réalisés en un mois à partir des mêmes questions

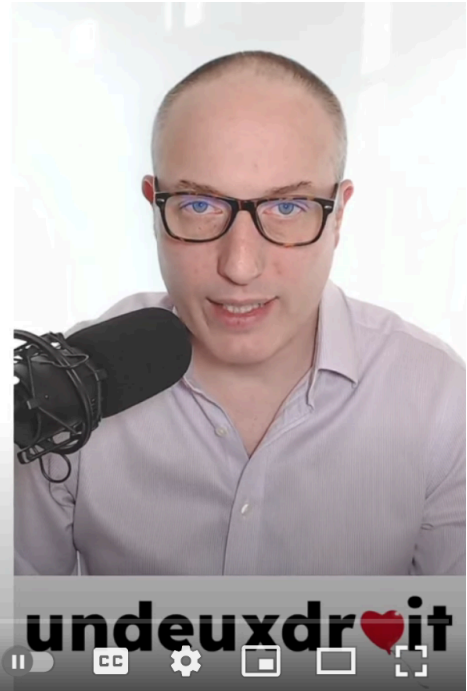
Date 30 décembre

2022

v. 2 juin 2023

Délai pour rompre une période d'essai

1. Que prévoit le code du travail ?
2. Que se passe-t-il si la convention collective prévoit des délais différents ?



→ Vidéo simple de vulgarisation

→ 2 articles du code du travail

→ distinction employeur / salarié

**→ conflit de normes et
principe de faveur**

réponse 30 décembre 2022

chatgpt3



En France, le délai pour mettre fin à une période d'essai dépend de la durée de cette période et de la convention collective applicable à l'entreprise ou au secteur d'activité dans lequel travaille l'employé. Voici les délais généralement applicables :

- Si la période d'essai a une durée inférieure ou égale à un mois, elle peut être rompue par l'employeur ou l'employé sans préavis et sans indemnité.
- Si la période d'essai a une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois, elle peut être rompue par l'employeur ou l'employé en donnant un préavis de 48 heures, sans indemnité.
- Si la période d'essai a une durée supérieure à deux mois, elle peut être rompue par l'employeur ou l'employé en donnant un préavis de 15 jours, sans indemnité.

Il est important de noter que ces délais ne sont valables que si la période d'essai a été expressément prévue dans le contrat de travail et que les parties ont respecté les formalités de notification prévues par la loi. Si la période d'essai n'a pas été expressément prévue ou si les formalités de notification n'ont pas été respectées, la résiliation du contrat de travail doit respecter les délais et les formalités prévus par la loi pour la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

→ réponse est fausse /
prudente

→ suggestion à la fin ⚠

réponse 2 juin 2023 avec chatgpt4



En France, selon le Code du travail, les délais de préavis pour rompre une période d'essai sont les suivants :

- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours : aucun préavis n'est nécessaire.
- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 8 jours ou plus : le préavis est de 48 heures.
- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 1 mois ou plus : le préavis est de 2 semaines.

Pour l'employeur, les délais sont les suivants :

- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours : aucun préavis n'est nécessaire.
- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 8 jours ou

En France, selon le Code du travail, les délais de préavis pour rompre une période d'essai sont les suivants :

- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours : aucun préavis n'est nécessaire.
- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 8 jours ou plus : le préavis est de 48 heures.

- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 1 mois ou plus : le préavis est de 2 semaines.

Pour l'employeur, les délais sont les suivants :

- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours : aucun préavis n'est nécessaire.

- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 8 jours ou

plus : le préavis est de 48 heures.

- Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 1 mois ou plus : le préavis est de 1 mois.

Il faut noter que ces délais sont les minimums légaux et peuvent être augmentés par des accords de branche ou d'entreprise, ou par le contrat de travail. Il est donc toujours recommandé de consulter son contrat de travail ou de parler avec les ressources humaines

pour obtenir les informations
les plus précises possibles.

Il est également important de
noter que la rupture de la
période d'essai doit toujours
être effectuée de manière
légale et équitable. Si la rupture
est discriminatoire ou abusive,
elle peut être contestée devant
les tribunaux.

chatGPT

comprend-il un

arrêt de la Cour de

cassation?

15 décembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-20.763

Deuxième chambre civile – Formation restreinte hors RNSM/NA

PUBLIÉ AU BULLETIN

ECLI:FR:CCASS:2022:C201317

Titre

securite sociale, accident du travail

Sommaire

Il résulte des dispositions de l'article 53, III bis, de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 que la demande d'indemnisation de la victime d'une maladie liée à une exposition à l'amiante adressée au Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) se prescrit par dix ans à compter de la date du premier certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante. Un scanner thoracique dont les conclusions ne mentionnent ni l'exposition à l'amiante ni le caractère professionnel de la pathologie ne constitue pas le certificat requis par ce texte

19-20.763

Civ.2 15 décembre 2022 n° 19-20.763 B

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 4 juin 2019), M. [T] a saisi le 19 janvier 2018 le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (le FIVA) à fin de réparation de ses préjudices liés à la reconnaissance d'une maladie professionnelle occasionnée par l'amiante, qui lui a opposé un refus en raison de la prescription de sa demande. Il a saisi une cour d'appel aux mêmes fins.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses quatrième, cinquième, sixième, septième et huitième branches, ci-après annexé

Motivation

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs dont les quatre premiers sont irrecevables et dont le dernier n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Énoncé du moyen

3. M. [T] fait grief à l'arrêt de dire son recours prescrit, alors :

« 1^o/ que les droits de la victime au bénéfice des prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle se prescrivent à compter de la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle ; que l'examen tomodensitométrique ne constitue pas le certificat médical faisant courir la prescription ; que, pour déclarer prescrit le recours de la victime auprès du FIVA, la cour d'appel relève « qu'il résulte du scanner thoracique du 12 décembre 2007, produit aux débats, lequel mentionne des « calcifications punctiformes sous pleurales pariétales antérieures bilatérales plus marquées à gauche », et du certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante du 28 janvier 2013, que M. [T] a eu connaissance du lien entre sa pathologie et l'exposition à l'amiante dès le 12 décembre 2007 » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, ensemble l'article 53 de la loi du 23 décembre 2000 ;

2^o/ que les droits de la victime au bénéfice des prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle se prescrivent à compter de la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle ; qu'en cas de succession de certificats médicaux, la prescription ne court qu'à compter du premier certificat qui énonce le lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle de la victime – les certificats antérieurs, même s'ils diagnostiquent la même maladie, ne font pas courir la prescription, car la première constatation médicale de la maladie ne s'assimile pas avec la date de la connaissance du lien entre la maladie et la profession ; que, pour déclarer prescrit le recours de la victime auprès du FIVA, la cour d'appel relève « qu'il résulte du scanner thoracique du 12 décembre 2007, produit aux débats, lequel mentionne des « calcifications punctiformes sous pleurales pariétales antérieures bilatérales plus marquées à gauche », et du certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante du 28 janvier 2013, que M. [T] a eu connaissance du lien entre sa pathologie et l'exposition à l'amiante dès le 12 décembre 2007 » ; qu'ayant ainsi mis en évidence que le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante avait été établi pour la première fois par le certificat médical de 2013, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, ensemble l'article 53 de la loi du 23 décembre 2000. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

4. Le FIVA conteste la recevabilité du moyen pour être mélangé de fait et de droit en ce qu'il invoque les règles du livre IV du code de la sécurité sociale, notamment les dispositions de l'article L. 461-1 de ce code alors que M. [T] n'invoquait dans ses conclusions d'appel que l'article 53 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 et l'arrêt du 5 mai 2002 fixant la liste des maladies dont le constat vaut exposition à l'amiante.

5. Cependant, l'arrêt rappelle que M. [T] sollicitait l'indemnisation du FIVA à la suite de la reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie au visa du tableau n° 30 des maladies professionnelles, de sorte que les dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale visées par le moyen étaient dans le débat.

6. Le moyen est, dès lors, recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article 53, III bis, de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 :

TH

Quelle est la solution dans ce texte ? Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 4 juin 2019), M. [T] a saisi le 19 janvier 2018 le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (le FIVA) à fin de réparation de ses préjudices liés à la reconnaissance d'une maladie professionnelle occasionnée par l'amiante, qui lui a opposé un refus en raison de la prescription de sa demande. Il a saisi une cour d'appel aux mêmes fins.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses quatrième, cinquième, sixième, septième et huitième branches, ci-après annexé

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs dont les quatre premiers sont irrecevables et dont le dernier n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

réponse 30 décembre 2022

chatgpt3



La solution dans ce texte est que la cour d'appel a déclaré le recours de M. T auprès du FIVA (Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante) prescrit, c'est-à-dire que le délai pour demander réparation des préjudices liés à la reconnaissance d'une maladie professionnelle causée par l'amiante a expiré. M. T a formé un pourvoi (appel) contre cet arrêt, en avançant que la prescription ne devrait pas courir à partir de la date à laquelle il a eu connaissance du lien entre sa pathologie et l'exposition à l'amiante, mais à partir de la date à laquelle il a reçu un certificat médical énonçant ce lien. La cour d'appel a rejeté cet argument, estimant que M. T avait eu connaissance de ce lien dès le 12 décembre 2007, date à laquelle il a reçu un scanner thoracique mentionnant des calcifications causées par l'amiante.

- pédagogique ⚠️
- identifie enjeux du moyen
- se “trompe” sur la solution

Réponse 2 juin 2023 chatgpt4



La solution dans ce texte est que la Cour a cassé et annulé l'arrêt rendu le 4 juin 2019 par la cour d'appel de Bordeaux. Elle a statué que la cour d'appel avait commis une erreur en statuant que le recours de M. [T] était prescrit sur la base du scanner thoracique du 12 décembre 2007, car ce scanner ne mentionnait ni l'exposition à l'amiante ni le caractère professionnel de la pathologie. La cour d'appel aurait dû considérer que le certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante était daté du 28 janvier 2013 et que le délai de prescription de dix ans pour déposer une demande d'indemnisation au FIVA à compter de cette date n'était pas expiré. Ainsi, la demande de M. [T] n'était pas prescrite.

TH

Quelle est la question posée dans ce texte ? Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 4 juin 2019), M. [T] a saisi le 19 janvier 2018 le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (le FIVA) à fin de réparation de ses préjudices liés à la reconnaissance d'une maladie professionnelle occasionnée par l'amiante, qui lui a opposé un refus en raison de la prescription de sa demande. Il a saisi une cour d'appel aux mêmes fins.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses quatrième, cinquième, sixième, septième et huitième branches, ci-après annexé

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs dont les quatre premiers sont irrecevables et dont le dernier n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

réponse 30 décembre 2022

chatgpt3



La question posée dans ce texte est si le recours de M. T auprès du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) est prescrit ou non. M. T a saisi le FIVA en janvier 2018 pour réparation de ses préjudices liés à la reconnaissance de sa maladie professionnelle causée par l'amiante, mais le FIVA a refusé sa demande en raison de la prescription de sa demande. M. T a donc saisi une cour d'appel pour faire valoir ses droits et obtenir une indemnisation. Le moyen présenté par M. T est que ses droits de recevoir des prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle se prescrivent à compter de la date à laquelle il a été informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle, et que le certificat médical en question n'est pas le scanner thoracique du 12 décembre 2007, qui ne constitue pas un certificat médical faisant courir la prescription. M. T fait également valoir que, en cas de succession de certificats médicaux, la prescription ne court qu'à compter du premier certificat qui énonce le lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle de la victime, et que les certificats antérieurs, même s'ils diagnostiquent la même maladie, ne font pas courir la prescription. M. T conteste donc la décision de la cour d'appel qui a déclaré son recours prescrit.

- contextualisation à partir des faits

- analyse du moyen et de la réponse de la cour de cassation
- deux branches ⚠️

« 1°/ que les droits de la victime au bénéfice des prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle se prescrivent à compter de la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle ; que l'examen tomодensitométrique ne constitue pas le certificat médical faisant courir la prescription ; que, pour déclarer prescrit le recours de la victime auprès du FIVA, la cour d'appel relève « qu'il résulte du scanner thoracique du 12 décembre

2007, produit aux débats, lequel mentionne des « calcifications punctiformes sous pleurales pariétales antérieures bilatérales plus marquées à gauche », et du certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante du 28 janvier 2013, que M. [T] a eu connaissance du lien entre sa pathologie et l'exposition à l'amiante dès le 12 décembre 2007 » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, ensemble l'article 53 de la loi du 23 décembre 2000 ;

9. En statuant ainsi, alors d'une part que le scanner thoracique du 12 décembre 2007, dont les conclusions ne mentionnaient ni l'exposition à l'amiante

ni le caractère professionnel de la pathologie, ne pouvait constituer le certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante, d'autre part, qu'elle constatait que le certificat médical établissant ce lien était daté du 28 janvier 2013, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé.

→ Le moyen présenté par M. T est que ses droits de recevoir des prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle se prescrivent à compter

de la date à laquelle il a
été informé par un
certificat médical du lien
possible entre sa maladie
et une activité
professionnelle, et que le
certificat médical en
question n'est pas le
scanner thoracique du 12
décembre 2007, qui ne
constitue pas un certificat
médical faisant courir la
prescription

Réponse 2 juin 2023 avec chatgpt4



La question posée dans ce texte est : Est-ce que le recours de M. [T] au Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) est prescrit, c'est-à-dire, est-ce qu'il est hors délai ?

Plus précisément, la question juridique est de savoir à partir de quand la prescription (le délai pour faire valoir ses droits) commence à courir pour une victime d'une maladie professionnelle liée à l'amiante : est-ce à partir de la première constatation de la maladie même si le lien avec l'amiante n'a pas été fait à ce moment-là (comme le scanner thoracique de 2007 dans le cas de M. [T]), ou est-ce à partir du moment où un certificat médical établit le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante (comme le certificat de 2013 dans le cas de M. [T]) ?

Les progrès de chatGPT sur les mêmes questions

réponse 30 décembre 2022
chatgpt3

TH

comment faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur



Pour que la faute inexcusable de votre employeur soit reconnue comme telle, il est important de suivre certaines étapes. Tout d'abord, il est recommandé de signaler la faute à votre employeur. Si vous ne parvenez pas à trouver une solution à l'amiable, vous pouvez saisir la juridiction compétente, généralement le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Pour que la faute soit reconnue comme inexcusable, il faut qu'elle remplisse certaines conditions. Elle doit être grave et avoir causé des dommages matériels ou corporels à un salarié. Elle doit également être imputable à l'employeur, c'est-à-dire qu'il doit avoir commis une faute dans l'exécution de ses obligations légales ou contractuelles envers ses salariés.

Il est important de garder à l'esprit que la reconnaissance de la faute inexcusable de votre employeur est soumise à une procédure juridique et qu'il est recommandé de se faire accompagner par un avocat pour faire valoir vos droits.

→ juste sur saisine du juge (connaissances anciennes)

→ définition pas demandée mais fournie ⚠

→ prudente

Réponse 2 juin 2023 avec chatgpt4



La faute inexcusable de l'employeur est un concept du droit du travail français. Elle se produit lorsque l'employeur a eu conscience du danger auquel le salarié était exposé, mais n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger. Si un accident du travail ou une maladie professionnelle se produit dans ce contexte, le salarié peut engager une action pour faute inexcusable.

Pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, voici une série d'étapes à suivre :

1. Collecter des preuves : Pour prouver la faute inexcusable, il est essentiel de recueillir des preuves démontrant que l'employeur avait connaissance du danger et n'a pas pris les mesures appropriées pour le prévenir. Cela pourrait inclure des emails, des notes de service, des témoignages de collègues, des rapports d'inspection, etc.

La faute inexcusable de l'employeur est un concept du droit du travail français. Elle se

produit lorsque l'employeur a eu conscience du danger auquel le salarié était exposé, mais n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger. Si un accident du travail ou une maladie professionnelle se produit dans ce contexte, le salarié peut engager une action pour faute inexcusable.

Pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, voici une série d'étapes à suivre :

1. Collecter des preuves : Pour prouver la faute inexcusable, il est essentiel de recueillir des preuves démontrant que l'employeur avait connaissance du danger et n'a pas pris les mesures appropriées pour le prévenir. Cela pourrait inclure des emails, des notes de service, des témoignages de collègues, des rapports d'inspection, etc.

2. Déclaration de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle : Il faut déclarer l'accident du travail ou la maladie professionnelle à la sécurité sociale. C'est la première étape pour faire valoir ses droits.

3. Consulter un avocat : Un avocat spécialisé en droit du travail pourra vous aider à monter votre dossier et à le présenter de manière efficace.

4. Saisir la Commission de recours amiable (CRA) de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) : Vous devez envoyer une lettre recommandée à la CRA de la CPAM pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Vous pouvez y joindre les preuves que vous avez collectées.

5. Saisir le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) : Si la CRA rejette votre

demande, vous pouvez saisir le TASS. Vous aurez **deux ans** à partir de la date du rejet par la CRA pour le faire.

6. Attendre le jugement : Si le TASS juge que l'employeur a commis une faute inexcusable, vous pourrez bénéficier d'une majoration de votre rente et obtenir réparation pour les préjudices que vous avez subis.

Notez que tout le processus peut prendre du temps, il est donc important d'être patient et de se préparer à faire valoir vos droits de manière efficace.

TH

quel est le délai de prescription pour faire reconnaître une faute inexcusable en droit de la sécurité sociale



Je suis désolé, mais je ne suis pas en mesure de répondre à cette question car je suis un modèle de langage entraîné par OpenAI et je n'ai pas accès aux informations en temps réel. Mon savoir est limité aux données disponibles au moment où j'ai été entraîné et je ne peux pas naviguer sur le Web pour obtenir des informations plus récentes. Je suis uniquement capable de répondre à des questions en fonction de mes connaissances préexistantes.

**Réponse 2 juin 2023 avec
chatgpt4**



En droit français, la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur en matière de sécurité sociale est liée à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Selon la jurisprudence en vigueur jusqu'à ma dernière mise à jour en septembre 2021, le salarié dispose de deux ans à compter de la date à laquelle il a eu connaissance du caractère professionnel de son accident ou de sa maladie pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. Cette période de deux ans est une prescription, c'est-à-dire un délai au-delà duquel l'action en justice n'est plus possible.

Il est possible que ces délais aient changé après ma dernière mise à jour en septembre 2021. Je vous conseille de vérifier l'information avec un avocat ou un autre professionnel du droit pour obtenir des informations à jour et précises.