



CALENDRIER DE L'AVENT

DROIT SOCIAL 2023



En attendant Noël, Woog vous propose **25 cases** pour **décrypter le droit social** : les règles à maîtriser et les décisions marquantes de l'année.

<p>1 </p> <p>L'employeur peut-il modifier les dates de congés?</p>	<p>Décision du 11 mai 2023 n°21-18.117</p> <p>2 </p>	<p>3 </p> <p>Notion incontournable: la fixation des objectifs</p>	<p>Décision du 13 septembre 2023, n°22-17.340</p> <p> 4</p>	<p>5 </p> <p>Nouveauté : Barème Macron</p>
<p>Décision du 24 mai 2023, n° 22-10.517</p> <p>6 </p>	<p>7 </p> <p>Nouveauté : 2 mesures de la Loi marché du travail</p>	<p>Cass. soc., 19 avr. 2023, n°21-21.053</p> <p>8 </p>	<p>9 </p> <p>Notion incontournable: les obligations de formation de l'employeur</p>	<p>Décision du 6 septembre 2023, n°22-11.661</p> <p> 10</p>
<p>11 </p> <p>Notion incontournable: Mon salarié se plaint de harcèlement moral, que faire?</p>	<p>Notion incontournable: les 10 étapes de l'enquête pour harcèlement moral</p> <p>12 </p>	<p>13 </p> <p>Décision du 1er mars 2023, n° 21-21.345</p>	<p> 14</p>	<p>15 </p>
<p>16 </p>	<p>17 </p>	<p>18 </p>	<p>19 </p>	<p>20 </p>
<p>21 </p>	<p>22 </p>	<p>23 </p>	<p> 24</p>	<p>25 </p>

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50

LE CALENDRIER DE DROIT SOCIAL

13

C'est parti pour la case n°13 !

Décision marquante de l'année 2023 : un vice de consentement permet-il l'annulation d'une rupture conventionnelle ? (Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-21.345)

Dans cet arrêt, une salariée embauchée en qualité de chargée de recrutement, a conclu avec son employeur, **une rupture conventionnelle de son contrat de travail.**

Estimant avoir été victime de **harcèlement moral** et soutenant que la rupture de son contrat de travail devait être requalifiée en licenciement nul, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes.

La Cour d'appel **annule la rupture conventionnelle**, après avoir constaté l'existence d'une **violence morale du fait du harcèlement moral**, caractérisée par des **propos déplacés réguliers, voire quotidiens, de nature discriminatoire et des troubles psychologiques** qui en sont résultés.

L'employeur forme un pourvoi en cassation, aux motifs que :

- l'absence de réserve émise par la salariée lors de la signature ;
- la salariée aurait saisi plus de 8 mois après la conclusion de la rupture conventionnelle le Conseil de prud'hommes ;
- l'absence d'élément de nature médicale pour justifier le trouble psychologique invoqué.

La Cour de cassation confirme l'annulation de la rupture conventionnelle, estimant que **la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral.**

La salariée a donc **remboursé l'indemnité de rupture conventionnelle mais la société a été condamnée à des dommages-intérêts pour harcèlement moral, préjudice subi du fait de la nullité de la rupture, et paiement du préavis.**

Marie-Véronique Lumeau
Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50