



# 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><b>1</b> </p> <p>L'employeur peut-il modifier les dates de congés?</p>	<p>Décision du 11 mai 2023 n°21-18.117</p> <p><b>2</b> </p>	<p><b>3</b> </p> <p>Notion incontournable: la fixation des objectifs</p>	<p>Décision du 13 septembre 2023, n°22-17.340</p> <p> <b>4</b></p>	<p><b>5</b> </p> <p>Nouveauté : Barème Macron</p>
<p>Décision du 24 mai 2023, n° 22-10.517</p> <p><b>6</b> </p>	<p><b>7</b> </p> <p>Nouveauté : 2 mesures de la Loi marché du travail</p>	<p>Cass. soc., 19 avr. 2023, n°21-21.053</p> <p><b>8</b> </p>	<p><b>9</b> </p> <p>Notion incontournable: les obligations de formation de l'employeur</p>	<p>Décision du 6 septembre 2023, n°22-11.661</p> <p> <b>10</b></p>
<p><b>11</b> </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><b>12</b> </p>	<p><b>13</b> </p> <p>Décision du 1er mars 2023, n° 21-21.345</p>	<p> <b>14</b></p>	<p><b>15</b> </p>
<p><b>16</b> </p>	<p><b>17</b> </p>	<p><b>18</b> </p>	<p><b>19</b> </p>	<p><b>20</b> </p>
<p><b>21</b> </p>	<p><b>22</b> </p>	<p><b>23</b> </p>	<p> <b>24</b></p>	<p><b>25</b> </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](mailto:mvlumeau@woogassocies.com) - Tel : 01 44 69 25 50