



DALLOZ

# TRAVAIL

#79

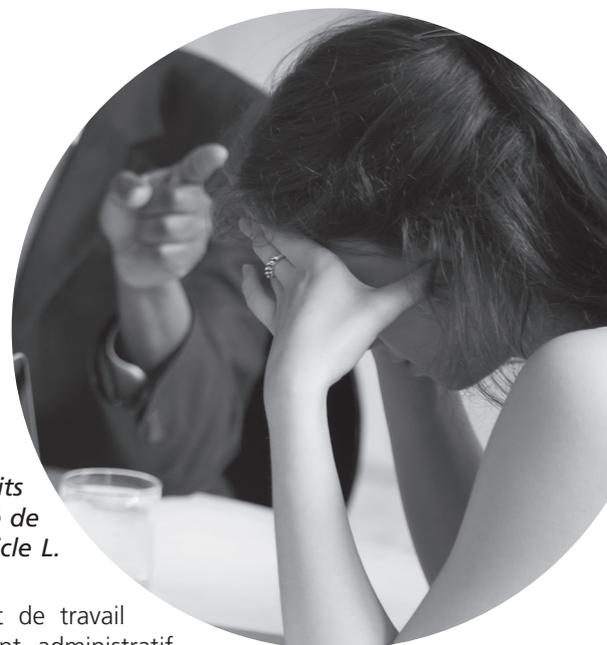
MARS  
2019

## Dans ce numéro

# Rupture du contrat de travail

# Chômage et emploi

# Temps de travail



## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Harcèlement moral : quelle incidence sur la validité de la rupture conventionnelle ?

*En l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail.*

Après avoir signé une convention de rupture de son contrat de travail avec son employeur, une salariée engagée en qualité d'agent administratif et commercial a saisi les juridictions prud'homales afin d'en voir prononcer la nullité.

Selon la salariée, la rupture conventionnelle était intervenue dans un contexte de harcèlement moral (obligation de consigner par écrit toutes les tâches qu'elle accomplissait, y compris ses pauses pour aller aux toilettes, dénigrement de la part de l'employeur pour sa supposée incompétence...), ce qui suffirait pour obtenir son annulation sans avoir à prouver un vice du consentement, sur le fondement de l'article L. 1152-3 du code du travail.

Contrairement aux juges d'appel, la Cour de cassation n'a pas suivi cette argumentation. Au visa des articles L. 1237-11, L. 1152-1 et L. 1152-3 dudit code, elle énonce qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 23 janv. 2019, FS-P+B, n° 17-21.550

## #CHÔMAGE ET EMPLOI

### ● Indemnisation chômage en cas de refus de renouvellement du CDD

*Alors qu'un agent public contractuel qui, sans motif légitime, refuse le renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'a pas droit aux indemnités chômage, le principe est tout autre pour un salarié de droit privé.*

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation le 16 janvier dernier, une employée en contrat d'accompagnement dans l'emploi puis en contrat unique d'insertion du centre hospitalier universitaire (CHU) de Limoges avait refusé le renouvellement de son contrat pour trois mois. Du fait de ce refus, le CHU avait rejeté sa demande d'allocation pour perte d'emploi. La cour d'appel de Limoges n'y trouva rien à redire, estimant qu'il n'était pas établi que le motif de refus invoqué par l'employée présentait un caractère légitime permettant de considérer qu'elle avait été involontairement privée d'emploi.

Un tel motif était cependant inopérant, selon la chambre sociale. Celle-ci relève que « le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage dispose que sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur contrat de travail à durée déterminée, dont notamment les contrats à objet défini ». Par conséquent, l'arrêt de la cour d'appel est annulé.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 16 janv. 2019, FS-P+B, n° 17-11.975

## ↳ #TEMPS DE TRAVAIL

### ● Dépassement de la durée maximale et appréciation de la faute grave

*Le licenciement pour faute grave du salarié, justifié par son endormissement à son poste de travail, est sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'il est consécutif à une fatigue excessive résultant des 72 heures de service accomplies les jours précédents.*

Un salarié employé comme agent de sécurité mobile est licencié pour faute grave au motif qu'il s'est endormi à son poste de travail, ce qui rendait l'accès aux locaux entièrement libre et était susceptible de compromettre la sécurité des personnes et des biens. Le salarié, qui conteste ce motif, saisit la juridiction prud'homale. Et bien lui en a pris !

La Cour de cassation juge en effet que l'endormissement de l'intéressé sur son lieu de travail était consécutif à une fatigue excessive résultant des soixante-douze heures de service accomplies les jours précédents et que, dans ces conditions, la faute grave ne pouvait être caractérisée ; partant, le licenciement était donc sans cause réelle et sérieuse. La Cour considère par là même qu'une telle faute ne peut en aucun cas être la conséquence du non-respect par l'employeur de ses propres obligations. En l'occurrence, l'endormissement ne pouvait à lui seul être constitutif d'une faute grave dès lors qu'il résultait lui-même d'une atteinte par l'employeur à ses propres obligations relevant du respect de la durée maximale de travail.

La chambre sociale précise du reste que « l'article L. 3121-35 du code du travail, qui fixe la durée hebdomadaire maximale de travail à quarante-huit heures au cours d'une période de référence d'une semaine, est, compte tenu des dispositions de l'article L. 3121-36 du même code selon lesquelles la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, conforme aux dispositions des articles 6 et 16, sous b) de la directive 2003/88/CE [du 4 novembre 2003] ».

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
Soc. 12 déc. 2018,  
FS-P+B, n° 17-17.680  
.....



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.