



**Travail et emploi**

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

**Bref #5**

**Social**

**Août 2021**

**Le bulletin semestriel du droit de travail**



Nouméa  
Le Plexus  
63 rue Fernand Forest - Ducos  
BP M2 - 98849 - Nouméa Cedex  
Standard : 27-55-72



Koné  
Antenne des services du gouvernement  
636 route de la Néa  
BP 671 - 98860 Koné  
Standard : 47-77-58

## Le mot du directeur

Ce bulletin trimestriel est conçu pour s'adresser à un large public qui peut y trouver une information accessible mais détaillée. Il souligne l'actualité des thématiques abordées et des questions posées aux agents de la DTE.

Un focus particulier est réalisé sur le métier de conseiller.

Bonne lecture



**Thierry XOZAME**  
Directeur par intérim du travail et de l'emploi



**Août 2021**  
**#5**  
**BS**

# Sommaire

Page <b>02</b>	<b>Focus</b> LE METIER DE CONSEILLER
Page <b>04</b>	<b>L'actualité législative</b> TELETRAVAIL
Page <b>06</b>	<b>L'actualité législative</b> L'E.DITION LE CODE DU TRAVAIL NUMERIQUE
Page <b>07</b>	<b>Dossier</b> STRATEGIE TRAVAIL - COVID-19
Page <b>10</b>	<b>Jurisprudence</b> FOCUS SUR LE HARCELEMENT AU TRAVAIL

## Le métier de conseiller du travail

Notre équipe de conseillers du travail  
à votre écoute



Patrick

Marlène

Nicole

### 1. Le métier de conseiller du travail : l'accueil du public

La section du conseil du travail de la direction du travail et de l'emploi est composée de 3 conseillers pour tout le secteur de la Nouvelle-Calédonie. Le planning de chaque conseiller est modulé pour alterner les rendez-vous, l'accueil libre et les permanences téléphoniques.

Travailleur de proximité et technicien du droit du travail, le conseiller a pour mission d'informer et de conseiller les employeurs, les salariés de droit privé ou leurs représentants sur toutes matières relatives au droit du travail.

#### Ses activités principales :

- ⊗ Accueil physique du public : employeurs et salariés de droit privé, représentants du personnel, organisations patronales et syndicales ;
- ⊗ Renseignements (appels téléphoniques ou par courriel) sur la réglementation calédonienne du travail ;
- ⊗ Analyse, conseil, conciliation des litiges d'ordre individuel ou résolution de situations conflictuelles ou pré-conflictuelles ;
- ⊗ Assistance au public dans la rédaction d'actes (contrats, procédures de rupture, lettres individuelles...);
- ⊗ Transmission à l'inspection du travail des situations rencontrées relevant de ses domaines d'intervention : travail clandestin, durée du travail, intérim, prévention des risques professionnels en matière de santé, d'hygiène et de sécurité, reclassement en cas d'inaptitude physique, représentation du personnel, discrimination.
- ⊗ Identification au niveau de la réglementation des difficultés d'application ou d'interprétation rencontrées par les usagers de la section.

Pour exercer ce métier, le conseiller doit avoir de solides connaissances en droit du travail, un bon relationnel, le sens de l'écoute et faire preuve d'une grande discrétion. Le conseiller du travail doit pouvoir réagir avec pertinence aux situations d'urgence et répondre de manière claire aux interrogations du public.

 	
JOURS ET HORAIRES D'OUVERTURE DU CONSEIL DU TRAVAIL - DTE.NC	
<b>LUNDI</b>	<b>Matin : 07h30 - 11h30</b> <b>Après-midi : 12h30 - 16h00</b>
<b>MARDI</b>	<b>Matin : 07h30 - 11h30</b> <b>Après-midi : 12h30 - 16h00</b>
<b>MERCREDI</b>	<b>Matin : FERME</b> <b>Après-midi : 12h30 - 16h00</b>
<b>JEUDI</b>	<b>Matin : 07h30 - 11h30</b> <b>Après-midi : 12h30 - 16h00</b>
<b>VENDREDI</b>	<b>Matin : 07h30 - 11h30</b> <b>Après-midi : 12h30 - 16h00</b>

# Le métier de conseiller du travail

Notre équipe de conseillers du travail  
à votre écoute



Patrick

Marlène

Nicole

## 2. Bilan d'activités de la section du conseil du travail :

Les situations décrites par les demandeurs sont très variées et les thèmes les plus souvent abordés sont les modifications du contrat de travail, les classifications professionnelles, les salaires, l'indemnisation de la maladie, les absences, les congés payés, les licenciements, les démissions et le solde de tout compte.

Selon la nature des questions soulevées, les réponses sont apportées de manière adaptée soit par courriel, soit par téléphone, soit par entretien personnalisé avec vérification des documents, évaluation salariale, analyses et recherche juridique. Les courriels expédiés portent aussi bien sur des réponses aux demandes de renseignements que sur la transmission des modèles de contrats de travail et de documents procéduraux.



Face aux situations matérielles difficiles rencontrées par certains salariés, le conseiller du travail donne la priorité :

- Aux réclamations du paiement mensuel du salaire ;
- A la remise du reçu pour solde de tout compte ;
- A la remise des bulletins de paie ;
- Aux formalités de la déclaration d'accident du travail ;
- Et à la remise des documents nécessaires aux dossiers d'indemnisation de maladie, d'assurance chômage total, d'allocations familiales, d'aide médicale gratuite, d'aide au logement et de demandes de bourses scolaires.



### Cas particulier des années 2020-2021 :

Pendant cette période particulière marquée par la pandémie du COVID-19, les conseillers du travail, interlocuteurs privilégiés du public, ont fait face à une multiplication du nombre d'appels téléphoniques dont la grande majorité portait sur les questions liées au chômage partiel et au versement de l'allocation spécifique COVID-19.

## Télétravail



Il ressort du dernier sondage réalisé par la DTE sur le télétravail dans le secteur privé en juillet 2020 que :

- Plus de 90% des salariés sondés souhaitent bénéficier du télétravail, et que ;
- Près de 66% des employeurs sondés s'estimaient être prêts à le mettre en place.

Des chiffres sans appel démontrant l'intérêt d'intégrer le télétravail dans le droit du travail calédonien.

C'est ainsi que le 22 avril 2021 la loi du pays n° 2021-2 du 22 avril 2021 relative au télétravail dans le secteur privé est adoptée. Le télétravail permet :

- D'accompagner l'évolution du monde du travail,
- De concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- De participer au plan de continuité d'activité des entreprises lors de circonstances exceptionnelles (Covid 19 ; force majeure).



### 1. Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié en dehors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le salarié a la possibilité d'exécuter son télétravail à son domicile ou au sein d'espaces de co-working.

L'employeur prend en charge tous les frais liés au télétravail. Ce point doit faire partie des négociations.

### 2. Peut-on exiger la mise en place du télétravail ?

Non, excepté les cas de circonstances exceptionnelles, telle que fût la période de crise sanitaire Covid 19, ou de force majeure, l'accord du salarié est obligatoire.

En effet, par la porosité des vies professionnelle et privée qui en résulte, le télétravail peut être une intrusion dans l'espace privé du salarié qu'il est en droit de refuser.

Par ailleurs, pour éviter toute discrimination, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible dans les conditions prévues par l'accord collectif, doit motiver sa réponse (article Lp. 121-11).

### 3. Les conditions de mise en œuvre du télétravail :

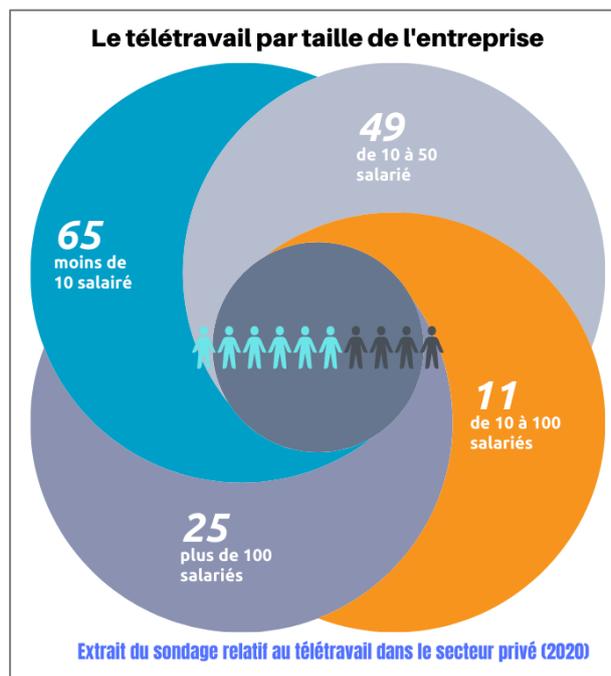
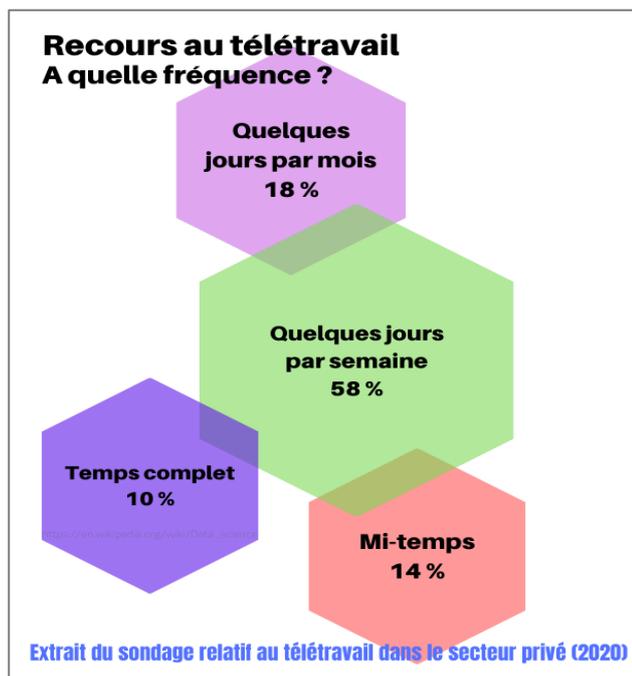
L'article Lp. 121-7 du code du travail de Nouvelle-Calédonie confie aux partenaires sociaux le soin de négocier les conditions de mise en œuvre du télétravail par accord collectif (accord d'établissement, d'entreprise, convention collective de branche ou accord interprofessionnel territorial). En effet, le télétravail étant différent en fonction des secteurs, de la situation géographique, des entreprises ou encore des missions exercées par les salariés, il était important de laisser la possibilité aux partenaires sociaux d'adapter les modalités de mise en œuvre au niveau de négociation le plus opportun.

**En l'absence d'un tel accord collectif, le salarié et l'employeur qui conviennent de recourir au télétravail, formalisent tout simplement leur accord par tout moyen.**

### 4. L'obligation de négocier certaines modalités :

Treize éléments doivent obligatoirement être précisés dans l'accord, qu'il soit collectif ou dans le cadre du contrat de travail (Lp. 121-9).

- 1) Les activités éligibles au télétravail ;
- 2) Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à l'exécution du contrat de travail en présentiel ;
- 3) La répartition de la durée du travail en télétravail et en présentiel entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;
- 4) Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- 5) Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- 6) La détermination des plages horaires de travail durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ainsi que les modalités du droit à la déconnexion ;
- 7) Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article Lp. 474-5 du présent code ;
- 8) Les conditions d'utilisation des équipements mis à disposition dans le cadre du télétravail ;
- 9) Les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts découlant de l'exercice du télétravail ;
- 10) L'obligation de discrétion, de confidentialité et de droit à la protection des données utilisées et traitées ;
- 11) Les lieux d'exercice du télétravail et la conformité des locaux ;
- 12) Les modalités de déclaration des accidents survenus à l'occasion du télétravail ;
- 13) Les modalités de prise en charge des polices d'assurance couvrant les risques liés au télétravail.



# BS #5 Août 2021 L'actualité législative

L'édition  
Le Code du Travail Numérique



## Le code du travail de Nouvelle-Calédonie numérique : UNE PREMIÈRE !

Pour répondre à l'attente des utilisateurs qui souhaitent télécharger le code du travail de Nouvelle-Calédonie dans une version actualisée régulièrement, le service juridique de la DTE propose une nouvelle édition numérique du code dans la dynamique impulsée par le Gouvernement dans le domaine de l'e-administration.

L'eCTNC reprend la présentation habituelle des éditions précédentes mais est désormais disponible sous la forme d'un document en format PDF, téléchargeable gratuitement et également imprimable en tout ou partie pour s'adapter aux besoins de chacun. Grâce aux liens hypertextes, il est également possible de :



- Consulter la réglementation non codifiée comme par exemple la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;
- Consulter les conventions et accords collectifs du travail ainsi que les salaires minimaux ;
- Voir les fiches thématiques correspondantes qui existent sur le site internet de la DTE ;
- Consulter les conventions internationales du travail ;
- Accéder aux téléservices disponibles.

Mais surtout, ce code n'est plus figé et évoluera pour proposer de nouvelles fonctionnalités.

<https://dtenc.gouv.nc/publications-fiches-et-bilans/code-du-travail-de-nouvelle-caledonie-2021>

### Description des icônes disponibles dans l'édition du code du travail de Nouvelle-Calédonie



Fiches thématiques des sites internet de la DTE et de la DFPC



Modèles proposés sur le site internet de la DTE



Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)



Sites internet pertinents



Réglementation non codifiée



Téléservices



Contenu multimédia du site internet de la DTE

## Stratégie travail - Covid-19



### INTRODUCTION

Depuis mars 2020 la Nouvelle-Calédonie fait face, comme tous les pays du monde à la pandémie de Covid-19 qui sévit sur la planète. Dès la première alerte de circulation du virus sur son territoire le gouvernement s'est positionné sur une stratégie de Covid zéro qui conditionne encore aujourd'hui, 17 mois plus tard, les actions de ses services, notamment celles de la DASS et celles de la DTE qui agissent suivant les cas soit séparément, soit conjointement.



Pour la DASS, le mot d'ordre est le contrôle sanitaire aux frontières pour empêcher l'introduction du virus.

Pour la DTE, suite aux effets économiques des deux confinements, il est de permettre le maintien de l'activité des entreprises malgré une éventuelle circulation du virus. A cet effet, et en adéquation avec les principes sanitaires de la DASS, depuis mars 2020 le virus SRAS-Cov-2 est considéré au travail comme un risque biologique professionnel relevant pour l'employeur de son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés fixée par le code du travail (Lp. 261-1), dès lors qu'il prend la décision de maintenir en activité son entreprise.

Mettant au service de la lutte contre la covid-19 son outil de communication que sont les matinées de la prévention, et mobilisant ses ressources techniques, la DTE a mis au point aujourd'hui une stratégie de prévention du risque covid-19 spécifique qu'elle diffuse de manière soutenue aux entreprises depuis le dernier confinement (mars 2021).

#### 1. **Anticiper :**

La réouverture de la Nouvelle-Calédonie à l'international laissera rentrer le virus sur le territoire. Partant de ce principe et s'appuyant sur l'obligation pour l'employeur de réévaluer les risques professionnels en cas de modification des conditions de travail (R. 261-5) la stratégie de prévention du risque covid-19 est, d'anticiper et d'être prêt à déclencher instantanément une organisation du travail permettant de maintenir au mieux l'activité des entreprises et par conséquent, les salariés au travail.

4 documents essentiels seront demandés aux employeurs en cas de maintien en activité de l'entreprise en période de crise Covid-19 :

**a) Le plan de continuité de l'activité (PCA) :**

C'est l'analyse de l'effectif et des postes de travail qui permet de déterminer (et éventuellement de déclarer) quels salariés seront placés en télétravail, quels sont ceux qui ne pourront pas travailler et qui seront placés en chômage partiel, et quels sont ceux qui le pourront à condition de mettre en place des mesures particulières de prévention du risque d'être contaminé, ou de contaminer un tiers.

3 critères sont pris en compte dans cette analyse :

- Le poste permet le télétravail en application de la loi du pays n° 2021-2 du 22 avril 2021 relative au télétravail dans le secteur privé ;
- Avec port du masque le poste permet de maintenir en permanence une distance de 1 mètre entre salariés et/ou entre le salariés et le public ;
- Le poste impose un rapprochement inférieur à 1 mètre ou un contact physique.

**b) Le plan de prévention Covid-19 :**

C'est l'analyse qui ne concerne que les travailleurs laissés en activité, qui énonce les mesures particulières de prévention prises pour chaque poste de travail et dans toutes les situations de travail.

Les mesures de prévention sont :

- Les gestes barrière (hygiène des mains, toux dans le coude, absence de contact physique, etc.) ;
- Le port du masque UNS1 ou chirurgical ;
- La distanciation de 1 mètre avec port du masque ;
- Les écrans de protection solidement fixés et réellement efficaces (retour sur les côtés) ;
- La fourniture de vêtements de travail laissés au travail et lavés par l'employeur ;
- L'affichage de sécurité et l'information des salariés sur les symptômes de la covid-19 associés à un protocole d'urgence en cas de salarié se considérant les présenter ;
- L'entretien renforcé des espaces de travail et le cas échéant, particulier en cas de salarié déclaré positif ;
- Le marquage au sol ;
- Les sens de circulation ;
- Le protocole de sécurité de retour au domicile visant à éviter aux salariés de contaminer leurs entourages par le biais de vêtements ou d'objets souillés au travail ou à l'extérieur ;
- L'ouverture d'un registre des incidents mis à disposition des salariés pour qu'ils puissent y consigner les situations ou les gestes barrière (au sens large) n'ont malheureusement pas été respectés. Ce registre servira à la DASS pour la recherche des personnes et cas contacts ;
- La vaccination contre la Covid-19, sujet présenté par la DASS, parfois par la DTE.



### c) Les fiches de postes :

Etablies sur la base du plan de prévention précité, elles ne concernent que les travailleurs laissés en activité, elles informent les salariés des mesures particulières et des consignes de protection que chacun doit impérativement respecter au poste de travail qu'il occupe, sous peine de sanction.

### d) La mise à jour du règlement intérieur (RI)

Restant dans le périmètre juridique du règlement intérieur prévu pour fixer des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que des règles de discipline, il est demandé aux employeurs de créer une note de service spécial Covid-19 annexée au RI, imposant aux salariés de respecter les mesures et consignes de protection contre le virus. Tout manquement à cette règle devient ainsi passible d'une sanction pouvant aller jusqu'à la mise à pied.

Tout manquement est un risque d'une extrême gravité pour le salarié, pour l'entreprise et pour la population calédonienne. Le risque zéro n'existe pas mais s'il est bafoué il existe encore moins.

## 2. Communiquer :

Comme relaté précédemment, la DTE organise depuis 2008 des matinées de la prévention qui sont toujours autant fréquentées par les acteurs du travail, 50 à 60 personnes à chaque édition. Habituellement et chaque année, une dizaine de matinées sont organisées.

Face à la gravité du risque Covid la DTE a prévu d'organiser une matinée tous les 15 jours. A cet effet, elle invite toutes les deux semaines les 6500 employeurs du secteur privé qui comptent plus d'un salarié, et tient une comptabilité de ceux qui viennent et de ceux qui ne viennent pas. Depuis 2020 les matinées sont aussi retransmises en visioconférence.

Le document de présentation de la matinée ainsi qu'une application Excel permettant d'établir le PCA et le plan de prévention sont disponibles sur le site web de la DTE. Le site offre également un large choix de fiches de prévention métier éditées par le ministère du travail de l'Etat. La DTE a elle aussi créé quelques protocoles de prévention, notamment celui des artistes et métiers associés.



En parallèle, la DTE communique également en brousse. En partenariat avec les communes elle organise des conférences de 2 heures sur la santé et la sécurité au travail, la prévention du risque Covid-19 dont la vaccination. Ces interventions sont faites à l'attention des employeurs et des élus de la commune.

► Canala, le 12 août 2021 – Journée de la prévention & sécurité – Prévenir le risque Covid et sensibiliser à l'intérêt de la vaccination

## 3. Contrôler :

Face à la gravité du risque et à celle de travailler sans l'avoir analysé, en cas d'alerte Covid le service de l'inspection du travail sera mobilisé pour contrôler l'effectivité de la prévention du risque Covid-19 dans les entreprises. Toute mise à jour du dossier d'évaluation des risques ne présentant pas clairement le PCA, plan de prévention et les fiches de postes pourra faire l'objet d'une peine d'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe (CTNC R.269-3).



## Focus sur le harcèlement au travail



Il vous est offert d'observer la tendance jurisprudentielle autour du harcèlement moral et sexuel. . Entre 2020 et 2021, les juges proposent de renforcer l'esprit de la loi en traçant un contour du régime de plus en plus précis.

**La charge de la preuve allégée en matière de harcèlement moral et sexuel- Cour d'appel de Chambéry, chambre sociale, 27 février 2020 n° 19/00089 :**

“La personne s'estimant victime doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La partie défenderesse devra prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.”

**L'office du juge en matière de harcèlement - Cour de cassation sociale, 8 juillet 2020, n° 18-23410 :**

“Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.”

**La relaxe pour défaut d'élément intentionnel du harcèlement sexuel par le juge pénal n'empêche pas nécessairement le juge civil d'admettre le harcèlement sexuel - Cour de cassation sociale, 25 mars 2020, n° 18-23682 :**

“La caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis par le code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel. Par conséquent, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que la décision du juge pénal, qui s'est borné à constater l'absence d'élément intentionnel, ne privait pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur. “ Ainsi, l'employeur relaxé des faits de harcèlement sexuel devant le juge pénal, la salariée peut être considérée comme victime de harcèlement devant le juge civil.

**Manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur: fondement d'une indemnisation spécifique en cas de préjudice distincts - Cour d'appel de Versailles, ch 11, 5 mars 2020 n° 17/05835 :**

Une salariée victime de harcèlement moral ou sexuel peut obtenir des dommages et intérêts sur ce fondement mais également, de manière cumulative, sur celui du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur (voire au titre d'une discrimination le cas échéant) si elle justifie de préjudices distincts. En outre, même dans l'hypothèse dans laquelle le harcèlement n'est pas retenu par les juges, il est possible qu'elle se fasse indemniser sur le fondement de ce manquement. Elle reprochait à son employeur, outre un harcèlement moral à connotation sexuelle, des manquements à l'obligation de sécurité de résultat. Sur la question du harcèlement moral ou sexuel, dans un arrêt du 5 mars 2020, la Cour d'appel de Versailles

affirme que « la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laisserait supposer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel n'est pas démontrée ». Pour autant, elle ajoute « si l'absence de harcèlement moral ou sexuel n'est pas de nature à exclure, en présence d'une souffrance morale en lien avec le travail, tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ».

En effet, pour que l'employeur ait satisfait à son obligation, il doit justifier d'une part, du fait qu'il a mis en place les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, tels que des actions d'information et de prévention. D'autre part, il doit justifier du fait qu'il a immédiatement réagi et qu'il a pris les mesures immédiates propres à faire cesser le danger dès qu'il en a été informé.

#### **Jurisprudences où un harcèlement moral ou sexuel a été retenu :**

**Cour d'appel de Paris, 4 novembre 2020, n° 19/06819 et n°19/06824**, Le harcèlement moral a été retenu par la Cour d'appel de Paris dans deux affaires dans lesquelles la réorganisation du service vestiaire du Bal du Moulin Rouge dans lequel travaillaient les salariées avait eu lieu. Pour caractériser le harcèlement moral, la Cour d'appel constate que les réponses de l'employeur aux alertes des salariées sur leur situation de détresse au travail de ce fait « étaient inappropriées et démontrent que loin de tenter de trouver des solutions afin d'adapter le travail, limiter le travail cadencé et de réduire ses effets sur la santé du personnel (...) la société a pris des décisions dans un sens uniquement dédié à la clientèle et de nature commerciale négligeant totalement l'impératif supérieur qui aurait dû le guider notamment par l'absence de suivi sur la pénibilité ». S'ajoutait à cela le fait que « les termes des courriers notamment de la directrice des ressources humaines en réponses étaient significatives d'un mépris affiché face aux inquiétudes des salariés : « (...) vos allégations à ce titre n'ont en effet, d'autre finalité que de constituer une tentative d'intimidation à notre égard et de servir dans le cadre de la procédure prud'homale que vous avez initié à l'encontre de notre société ». Enfin, la Cour d'appel relève une ambiance tendue et des dysfonctionnements sans que la direction ne mette en œuvre la mesure de médiation destinée à rétablir une communication normale.

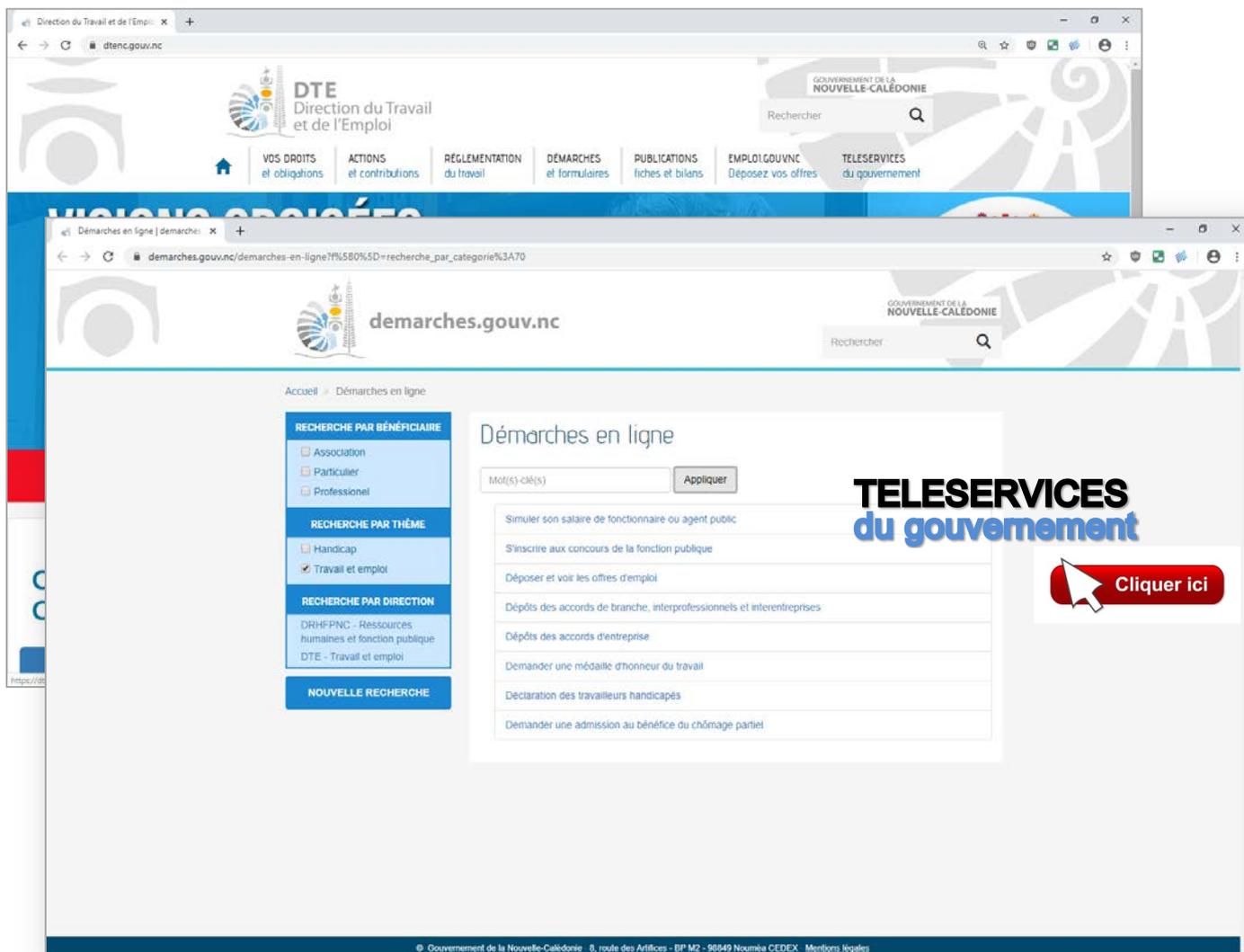
**Conseil de Prud'hommes de Paris, départage, 14 janvier 2021, n° RG F 17/07435**, Le juge départiteur du Conseil de prud'hommes de Paris a retenu l'existence d'un harcèlement moral pour une salariée après qu'elle ait vécu notamment des insultes graves et répétées d'une supérieure hiérarchique, une surcharge de travail ayant entraîné un avertissement après que la salariée l'ait dénoncé et un refus de RTT au motif d'un délai prétendument non respecté. Les faits ont été considérés comme suffisamment graves pour empêcher le maintien du contrat de travail et justifier la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

**Cass. soc., 17 février 2021, n°19-18149**, La Cour de cassation a retenu que l'employeur se rendait coupable d'un manquement à l'obligation de sécurité suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail dans l'hypothèse où une salariée victime d'un harcèlement sexuel, dont l'auteur a été sanctionné pénalement pour ces faits, l'employeur n'a pris aucune mesure pour éloigner celui-ci du poste occupé par la salariée. L'auteur n'avait été sanctionné que d'un avertissement.

**Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-18110**, Le manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail n'a pas été retenu par la Haute Juridiction lorsque, après que la salariée ait reçu des centaines de SMS contenant des propos à connotation sexuelle et des pressions répétées dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel, l'employeur a procédé au licenciement de l'auteur des faits dès qu'il en a été informé.

# Réalisez vos dépôts et demande en ligne...

[www.dtenc.gouv.nc](http://www.dtenc.gouv.nc)



Vos droits et obligations



Actions et contributions



Règlementation



Démarches et formulaires



Publications, fiches et bilans

Rédaction et édition	Bref social #5 – Août 2021
Equipe de rédaction	D. Rolland, A. Vulcan, C. Racle, C. Uregueï, P. Di Maggio
Pilotage	A. Vulcan
Conception / PAO	P. Petaguet
Relecture	S. Papin, P. Petaguet

# Service en ligne disponible sur le site internet de la Direction du travail et de l'emploi



[www.emploi.gouv.nc](http://www.emploi.gouv.nc)

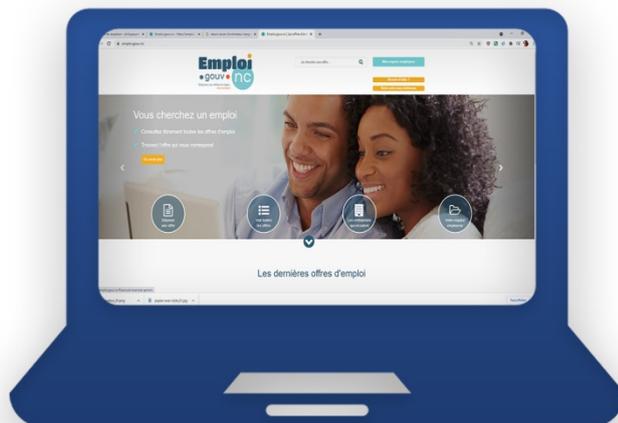
## Vous cherchez un emploi



Consulter librement  
toutes les offres d'emploi



Trouvez l'offre  
qui vous correspond



## Vous souhaitez recruter



Laisser vous guider pour déposer  
une offre d'emploi simple et gratuite



Obtenir en ligne  
un récépissé de dépôt d'offre d'emploi



**Ce site institutionnel est un service qui permet à l'employeur  
de satisfaire à son obligation légale de dépôt d'offre d'emploi**

**Vous pouvez également consulter  
l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche sur  
le site internet de la Direction du travail et de l'emploi**

**www.dte.gouv.nc**

