

**HOCHE**  
A V O C A T S

*Droit social*

**LETTRE D'INFORMATION**

17.05.2022



**NEWSLETTER**

## ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

### Décret n° 2022-654 du 25 avril 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable (JOFR du 26 avril 2022)

Activité partielle	<b>Fin des taux majorés depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022</b>	Depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2022, seuls les salariés vulnérables ou contraints de garder un enfant et ne pouvant télétravailler ont droit à une prise en charge intégrale de l'activité partielle. En effet, l'ensemble des entreprises recourant à ce dispositif sont désormais soumises au taux de droit commun, soit une indemnité versée aux salariés correspondant à 60 % de leur rémunération antérieure brute et une allocation remboursée aux employeurs égale à 36 % de la rémunération antérieure brute. Pour bénéficier de taux plus avantageux, les entreprises conservent la possibilité de mettre en place l'activité partielle de longue durée (APLD)
	<b>Revalorisation des planchers de l'allocation d'activité partielle au 1<sup>er</sup> mai 2022</b>	Le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle a été revalorisé au 1 <sup>er</sup> mai 2022. Ainsi, les montants planchers sont désormais les suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7,73 € par heure chômeuse indemnisée pour les entreprises bénéficiant du taux de prise en charge de droit commun ;</li> <li>▪ 8,59 € par heure chômeuse indemnisée pour les entreprises bénéficiant d'un taux de prise en charge majoré au titre des salariés vulnérables ou contraints de garder un enfant. Ce même plancher s'appliquera aussi dans les entreprises ayant mis en place l'activité partielle de longue durée, dont l'allocation correspond à 60 % de la rémunération brute antérieure..</li> </ul>

### Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JOFR du 9 avril 2022)

Activité partielle	<b>APLD : prolongation de la durée de bénéfice du dispositif de 12 mois</b>	Le bénéfice de l'allocation d'activité partielle de longue durée (APLD) est désormais accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. La période de mise en œuvre du dispositif d'APLD vient en effet d'être prolongée de 12 mois.  <b><u>La période de mise en place de l'APLD est prolongée jusqu'à la fin de l'année 2022.</u></b> Les accords d'entreprise et documents unilatéraux mettant en place l'activité partielle de longue durée (APLD) peuvent être transmis pour validation ou homologation à l'administration jusqu'au 31 décembre 2022 en lieu et place du 30 juin 2022.
--------------------	---	---

**Décrets en application de la loi « Santé au travail » (Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021)**

Santé au travail	<b>Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)</b>	Depuis le 31 mars 2022, le DUERP doit être mis à jour <b>annuellement</b> . Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (entreprises de 50 salariés ou plus) ou la liste d'actions de prévention et de protection (entreprises de moins de 50 salariés) doivent être actualisés à chaque mise à jour du DUERP. Ce dernier doit par ailleurs être conservé pendant <b>quarante ans</b> à compter de son élaboration. Les formations en santé, sécurité et conditions de travail sont également renforcées ( <i>Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022</i> ).
	<b>Dépôt dématérialisé du DUERP</b>	Obligation du <b>dépôt dématérialisé</b> du DUERP au (i) 1er juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 150 salariés et au (ii) 30 septembre 2022 pour les autres entreprises ( <i>Décret n° 2022-487 du 5 avril 2022</i> ).  Un arrêté du Ministère du travail est attendu pour fixer précisément les modalités de fonctionnement du portail numérique.
	<b>Salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels</b>	Simplification des modalités de la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels, financée par la branche accidents du travail/maladies professionnelles du régime général, pour tenir compte notamment de la mise en place de la visite médicale de fin de carrière ( <i>Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 Décret n° 2022-696 du 26 avril 2022</i> ).

**Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales (JORF du 27 avril 2022)**

BDESE	<b>BDESE : le contenu du volet environnemental de la BDESE détaillé</b>	<p>Le décret définit les données relatives aux conséquences de l'activité des entreprises sur l'environnement, qui doivent être intégrées à la BDESE lorsque son contenu n'est pas encadré par accord d'entreprise (BDESE « supplétive »). Ces données concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la politique générale de l'employeur en matière environnementale ;</li> <li>▪ l'économie circulaire ;</li> <li>▪ l'émission de gaz à effet de serre.</li> </ul> <p>Le texte intègre également l'ajout d'un volet environnemental aux formations dispensées aux élus et représentants syndicaux.</p>
-------	---	--

**Décret n° 2022-488 du 5 avril 2022 relatif à la prolongation des adaptations temporaires exceptionnelles du dispositif de soutien à l'emploi du plateau artistique de spectacles vivants diffusés dans des salles de petite jauge et de l'aide unique à l'embauche dans le spectacle (JORF du 6 avril 2022)**

<b>CDD</b>	<b>Prolongation de la majoration temporaire de l'aide à l'embauche en CDD dans le secteur du spectacle vivant</b>	<p>Afin d'accompagner la réouverture des lieux culturels, le décret n° 2021-1066 du 9 août 2021 a revalorisé le barème de l'aide à l'embauche en CDD d'intermittents du spectacle pour les contrats débutant entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 31 décembre 2021.</p> <p>Ce dispositif est prolongé jusqu'au <b>31 juillet 2022</b>. En outre, le bénéfice de cette aide reste exceptionnellement étendu aux salariés en contrats fractionnés en se basant sur la somme de la durée des différents contrats. Elle est donc accordée aux employeurs s'engageant par contrat-cadre à conclure plusieurs contrats de travail discontinus avec un salarié sur une période de 12 mois, dès lors que l'exécution du premier contrat a débuté entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 31 juillet 2022.</p> <p>L'aide est également ouverte aux embauches de salariés rémunérés au cachet lorsque la date d'exécution du premier cachet intervient entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 31 juillet 2022 et si le cachet brut est inférieur à 30 Smic horaire brut (à ce jour de 10, 85€). Son montant est alors de : 21,18 € par cachet quand le contrat prévoit de 22 à moins de 44 cachets ; 25,73 € par cachet quand le contrat prévoit de 44 à moins de 70 cachets ; et 30,27 € par cachet à partir de 70 cachets</p>
------------	---	--

**Décret n° 2022-680 du 26 avril 2022 relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (JORF du 27 avril 2022)**

<b>Egalité femmes / hommes</b>	<b>Publication des écarts de représentation femmes-/ hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes</b>	<p>Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, les entreprises d'au moins 1 000 salariés (pour le 3<sup>ème</sup> exercice consécutif), doivent publier chaque année les <b><u>éventuels écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes</u></b>. Cette année, à titre dérogatoire, les entreprises ont jusqu'au <b>1<sup>er</sup> septembre 2022</b> pour effectuer leur première publication.</p> <p>Les <b>données</b> permettant <b>d'apprécier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes</b> sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants ;</li> <li>▪ le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants ;</li> <li>▪ le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, en prenant en compte les personnes non salariées ;</li> </ul>
--------------------------------	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes définies, en prenant en compte les personnes non salariées.</li> </ul> <p>La proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée chaque année sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable, au <i>pro rata temporis</i> pour chaque homme et femme sur la période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes.</p> <p>Cette publication se fait de <b>manière visible et lisible</b> sur le <b>site Internet de l'entreprise</b> s'il existe. À défaut, l'employeur les porte à la connaissance des salariés <b>par tout moyen</b>. L'employeur transmet également ces informations au Ministère du travail par <b>télédéclaration</b> (<i>arrêté à venir</i>) et les met à la disposition du <b>CSE via la BDESE</b>.</p> <p><b><u>Ces écarts seront rendus publics sur le site du Ministère du travail à partir du 1<sup>er</sup> mars 2023.</u></b></p>
	<p align="center"><b>Publication des objectifs de progression et des mesures de correction</b></p>	<p>Conformément aux objectifs fixés par le législateur et rappelés par le Ministère du travail, les entreprises devront atteindre un objectif <b>de 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances</b> dirigeantes à partir du <b>1<sup>er</sup> mars 2026</b>. Cet objectif sera de <b>40% à partir du 1<sup>er</sup> mars 2029</b> : les entreprises disposeront alors d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité avec ces objectifs, sous peine de pénalité financière.</p> <p>De nouvelles obligations sont ainsi mises à la charge des employeurs, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ À compter du <b>1<sup>er</sup> mars 2026</b>, en cas de non atteinte de l'objectif chiffré en matière de représentation femmes-hommes, des mesures de correction devront être définies par accord, ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE ;</li> <li>▪ À compter du <b>1<sup>er</sup> mars 2029</b>, en cas de non atteinte de l'objectif chiffré en matière de représentation femmes-hommes, des objectifs de progression et les mesures de correction adoptées devront être publiés à l'issue d'un délai d'un an sur le site internet de l'entreprise. À défaut de site internet, ils seront portés à la connaissance des salariés par tout moyen.</li> </ul> <p>La loi prévoit également une obligation de transmission à l'administration et au CSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ À compter <b>du 1<sup>er</sup> mars 2026</b>, devront être transmises, outre les données susmentionnées, les mesures de correction adoptées le cas échéant ;</li> <li>▪ À compter du <b>1<sup>er</sup> mars 2029</b>, devront être transmis, outre les données susmentionnées, les objectifs de progression et les modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction adoptés le cas échéant.</li> </ul>

**Décret n° 2022-727 du 28 avril 2022 relatif à l'encadrement de l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne  
(JOFR du 29 avril 2022)**

<b>Mineurs sur Youtube</b>	<b>Autorisation administrative préalable</b>	<p>Lorsque l'activité lucrative a comme sujet principal un enfant de moins de 16 ans, une demande d'agrément est obligatoire, accompagnée des documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un extrait d'acte de naissance de l'employeur ou de ses dirigeants (associés et gérants lorsqu'il s'agit d'une société) ;</li> <li>▪ Une attestation de versement des cotisations aux organismes de sécurité sociale pour les employeurs en activité au moment du dépôt de la demande d'agrément ;</li> <li>▪ Une attestation par laquelle l'employeur s'engage à faire passer, à ses frais, à l'enfant qu'il emploie l'examen médical obligatoire ;</li> <li>▪ L'ensemble des éléments permettant d'apprécier la moralité de l'employeur (tout élément que l'employeur juge utile) ainsi que les conditions dans lesquelles il exercera son activité ;</li> <li>▪ Une pièce permettant d'établir l'état civil de l'enfant ;</li> <li>▪ L'autorisation écrite des représentants légaux de l'enfant accompagnée de la liste des emplois précédemment ou actuellement occupés par celui-ci ;</li> <li>▪ Tous documents jugés pertinents par le demandeur permettant d'apprécier les difficultés et la moralité du rôle que l'enfant est appelé à jouer (scénario, texte d'une pièce, descriptif...) ;</li> <li>▪ Tous documents précisant les conditions d'emploi de l'enfant, sa rémunération et les dispositions prises pour assurer sa scolarité.</li> </ul> <p>L'administration peut aussi demander la délivrance du bulletin n°2 du casier judiciaire ou faire diligenter une enquête de moralité.</p>
	<b>Examen médical préalable</b>	<p>Afin de protéger l'intérêt de l'enfant, un examen médical préalable doit être réalisé par un pédiatre, un médecin généraliste ou un médecin du travail appartenant au service interprofessionnel de santé au travail spécialisé en médecine du travail des artistes et techniciens du spectacle. L'objectif de cet examen est d'évaluer l'aptitude de l'enfant à exercer une telle activité sans que cela puisse compromettre sa santé ou son développement. Seul un avis positif du médecin permet à l'enfant d'exercer l'activité en question. Cet examen doit être renouvelé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ tous les 3 mois pour les enfants âgés de moins de 3 ans ;</li> <li>▪ tous les 6 mois pour les enfants âgés de 3 à 6 ans ;</li> <li>▪ tous les ans pour les enfants de plus de 6 ans.</li> </ul>
	<b>Placement des sommes</b>	<p>Les sommes perçues par l'enfant doivent être placées par ses représentants légaux à la Caisse des dépôts et consignations. Celle-ci transférera ces fonds à l'enfant lorsqu'il sera majeur ou émancipé.</p>

## PUBLICATIONS

### Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)

<b>Calcul des effectifs</b>	<p>Le 29 avril 2022, l'administration a publié une nouvelle rubrique du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), consacrée aux modalités de calcul de l'effectif pris en compte pour l'application de l'ensemble des dispositifs prévus par le Code de la sécurité sociale, de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ainsi que du versement mobilité.</p> <p>Celle-ci entrera en vigueur le 1er août 2022, après une période de consultation publique s'étendant jusqu'au 15 juin 2022 inclus, qui pourrait entraîner de potentiels ajustements. Dans la nouvelle rubrique, des adaptations sont proposées, concernant les salariés en convention individuelle de forfaits en jours réduits et ceux dont le contrat de travail comprend à la fois des phases d'activité et d'inactivité.</p>
<b>Protection sociale complémentaire</b>	<p>Le thème « <b>protection sociale complémentaire</b> » a été ajouté au BOSS à la fin du mois d'avril 2022. Cette nouvelle rubrique était présentée sous forme de consultation publique et pouvait faire l'objet de remarques et questions jusqu'au 15 mai 2022.</p> <p>Le BOSS précise que cette thématique n'entrera pleinement en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> juillet 2022 (opposabilité à l'administration de la doctrine développée), des modifications et ajustements pourraient donc intervenir d'ici là afin d'intégrer les éventuelles contributions reçues par l'administration.</p>

### Ministère du travail

<b>Mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021</b>	<p>Le ministère du travail a publié un « Questions-réponses » qui précise les modalités concrètes des visites, médicales ou non médicales, dont bénéficie le salarié pour prévenir la désinsertion professionnelle disponible à l'adresse suivant: <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/">https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/</a>.</p>
---	---

<p>Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises</p>	<p>Le ministère du travail a publié un « Questions-réponses » qui précise les modalités concrètes de l’obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, disponible à l’adresse suivante : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/representation-equilibree-f-h-dans-les-postes-de-direction-des-grandes/">https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/representation-equilibree-f-h-dans-les-postes-de-direction-des-grandes/</a>.</p>
---	--

## DIVERS

### Entrée en vigueur

<p>Rupture conventionnelle individuelle</p>	<p>Depuis <b>le 1<sup>er</sup> avril 2022</b>, les demandes d’homologation des conventions portant rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail <b>doivent être réalisées via le portail « TéléRC »</b>, conformément aux dispositions du décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021.</p> <p>Toutefois, lorsque l’employeur et le salarié ne sont pas en mesure de recourir à ce téléservice, ils pourront encore déposer le formulaire de demande par courrier auprès de l’autorité administrative</p>
---	--

### Textes à venir et annonces

<p>Plateformes : un projet de loi sur les rails en vue de ratifier l’ordonnance du 6 avril 2022</p>	<p>Le 20 avril 2022, un projet de loi ratifiant l’ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 a été adopté en Conseil des Ministres qui finalise l’organisation du dialogue social au sein des plateformes de mobilité.</p> <p>Cette dernière fixe les modalités de représentation des plateformes elles-mêmes, arrête les règles de négociation des accords collectifs de secteur et complète les missions de l’Autorité des relations sociales des plateformes d’emploi.</p>
<p>Compte rendu du conseil des ministres du 11 mai 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fin de l’obligation du port du masque dans les transports en commun à compter du lundi 16 mai 2022. La Haute Autorité de Santé va être saisie du maintien de l’obligation vaccinale pour les professionnels de santé.</li> <li>▪ Annonce de nouvelles mesures de soutien du pouvoir d’achat envisagée dans le cadre d’un projet de loi de finances rectificative qui sera présenté après les élections législatives. Il est notamment envisagé de tripler le plafond de la « prime Macron », sans impôts, ni cotisations et contributions sociales.</li> </ul>

## JURISPRUDENCE

Travailleurs des plateformes	<p><b>Pas de contrat de travail sans lien de subordination</b></p> <p>La Cour de cassation a refusé de requalifier en contrat de travail le contrat de prestation d'un chauffeur de la plateforme « LeCab », aucun lien de subordination n'ayant pu être établi (<i>Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20-14.870</i>).</p>
Travail dissimulé et infraction pénale	<p><b>Une décision du Tribunal correctionnel de Paris du 19 avril 2022 condamne la société Deliveroo au titre de l'infraction de travail dissimulé</b></p> <p>Deliveroo a écopé d'une amende de 375.000 € en première instance pour travail dissimulé, le maximum prévu par les textes. S'y ajoute la condamnation de trois de ses ex-dirigeants, avec des peines allant jusqu'à 30.000 € d'amende et 12 mois d'emprisonnement avec sursis. Le Tribunal correctionnel de Paris a reconnu l'élément matériel constitué par l'existence d'un lien de subordination juridique caractéristique d'un contrat de travail entre la plateforme et ses coursiers pour la période 2015-2017.</p>
Libertés individuelles	<p><b>L'employeur peut produire en justice des éléments du profil LinkedIn d'un salarié</b></p> <p>La Cour de cassation admet implicitement qu'un employeur puisse se servir d'un extrait du profil LinkedIn d'un ancien salarié comme moyen de preuve dans un contentieux prud'homal portant sur le licenciement de ce dernier (<i>Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665</i>).</p>
Licenciement	<p><b>Exiger qu'un salarié rapproche son domicile pour protéger sa santé est possible pour la Cour d'appel de Versailles</b></p> <p>La Cour d'appel de Versailles a validé le licenciement d'un salarié ayant refusé de rapprocher son domicile de son lieu de travail, après avoir déménagé de 500 km en s'appuyant sur l'obligation de préservation de la santé et de la sécurité du salarié (<i>CA Versailles, 10 mars 2022, n° 20/02208</i>).</p>
Déplacements excédant le temps normal de trajet	<p><b>La compensation ne doit pas être dérisoire</b></p> <p>Le juge peut apprécier le caractère suffisant ou non de la contrepartie versée par l'employeur pour les temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, reconnaît la Cour de cassation. S'il estime le montant dérisoire, il a notamment la faculté d'ordonner à l'employeur la mise en place d'un système de contrepartie conforme (<i>Cass. soc., 30 mars 2022, n°20-15.022</i>).</p>
Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	<p><b>L'employeur peut mettre en œuvre une réorganisation avant l'homologation du PSE</b></p>

	<p>Si le CSE doit être saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs, la réorganisation peut être mise en œuvre par l'employeur avant la date d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par l'autorité administrative (<b>Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-15.370</b>)</p> <p><b>Compétence du juge judiciaire en matière d'application des critères d'ordre des licenciements par l'employeur</b></p> <p>Il appartient à l'autorité administrative (Dreets), sous le contrôle du juge administratif, de s'assurer de la conformité aux dispositions légales et conventionnelles des critères d'ordre des licenciements et de leurs règles de pondération, tels que fixés dans le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Toutefois, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 20 avril, <b>que le juge judiciaire reste compétent pour connaître d'un litige individuel portant sur l'application des critères d'ordre par l'employeur (Cass. Soc., 20 avril 2022, n° 20-20.567).</b></p>
Durée du travail	<p><b>L'employeur ne peut se prévaloir de la nullité d'une convention de forfait en heures</b></p> <p>Rappelant les conditions de validité d'une convention de forfait hebdomadaire ou mensuelle en heures permettant de prévoir le paiement forfaitisé d'heures supplémentaires, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 30 mars 2022, que seul le salarié peut se prévaloir d'une irrégularité affectant la validité de celle-ci. L'employeur ne peut donc échapper au paiement des heures supplémentaires prévues en soulevant, à lui seul, la nullité du forfait (<b>Cass. Soc, 30 mars 2022, Pourvoi n° 20-18.651</b>).</p>
Expert du CSE	<p><b>Consultation sur la politique sociale de l'entreprise</b></p> <p>L'expert peut réclamer la DSN pour analyser l'évolution des rémunérations (<b>Cass. soc., 23 mars 2022, n°20-17.186</b>)</p>
« Barème Macron »	<p><b>La Cour de cassation valide le barème Macron et exclut le contrôle <i>in concreto</i></b></p> <p>Pour la Cour de cassation, le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail et le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale. Par ailleurs, la loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, dépourvu d'effet direct en droit interne (<b>Cass. Soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490 et 21-15.247</b>).</p>

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des prochaines actualités en matière sociale.

## CONTACTS

### FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[cassereau@hocheavocats.com](mailto:cassereau@hocheavocats.com)

### MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[schlupp@hocheavocats.com](mailto:schlupp@hocheavocats.com)

### CÉCILE PAYS

Avocat Counsel  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[pays@hocheavocats.com](mailto:pays@hocheavocats.com)

### CHRYSTELLE DESCHAMPS

Avocat Counsel  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[deschamps@hocheavocats.com](mailto:deschamps@hocheavocats.com)

### MARINE SWATON

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[swaton@hocheavocats.com](mailto:swaton@hocheavocats.com)

### LAURA BOCAERT

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[bocaert@hocheavocats.com](mailto:bocaert@hocheavocats.com)

### SOPHIE DECHAUMET

Avocat associé  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[dechaumet@hocheavocats.com](mailto:dechaumet@hocheavocats.com)

### LAURA ERBERTSEDER

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[erbertseder@hocheavocats.com](mailto:erbertseder@hocheavocats.com)

### CHRISTOPHE MARIE

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[marie@hocheavocats.com](mailto:marie@hocheavocats.com)

Avec près de 80 avocats, dont 21 associés, nous offrons à nos clients français et internationaux un conseil juridique global dans l'ensemble des secteurs d'activité du droit des affaires.



**HOCHE**  
AVOCATS

105, RUE LA BOÉTIE  
75008 PARIS  
FRANCE  
Tél. : +33(0)1 53 93 22 00  
Fax. : +33(0)1 53 93 21 00  
[hoche-avocats.com](http://hoche-avocats.com)