

HOCHE
A V O C A T S

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

Février 2023



NEWSLETTER

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Carence dans la mise en place des institutions représentatives du personnel

Un salarié peut-il se prévaloir d'un préjudice en cas de carence de la part de l'employeur dans la mise en place des institutions représentatives du personnel ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
25 janvier 2023,
n°21-21.311

Rappel : L'employeur qui n'organise pas les élections du CSE, alors que celles-ci sont requises, cause **nécessairement** un préjudice aux salariés qui sont privés d'une possibilité de représentation (Cass. Soc., 17 mai 2011, n°10-12.852).

L'affaire : Un salarié était titulaire d'un mandat de membre de la délégation unique du personnel qui avait pris fin en janvier 2013. L'employeur n'avait pas procédé aux élections professionnelles pour les renouvellements des mandats. Le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en avril 2014. Il a contesté son licenciement devant le Conseil de prud'hommes et a également formulé une demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale de son contrat de travail, au motif que l'employeur n'avait pas procédé aux élections professionnelles.

La Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes indemnitaires sur ce dernier fondement, à défaut pour ce dernier de démontrer l'existence d'un préjudice en raison de la carence de l'employeur dans l'organisation des élections professionnelles.

La Cour de cassation désapprouve les juges du fond. Elle confirme sa jurisprudence et rappelle que **l'employeur qui ne procède pas aux élections professionnelles, alors même qu'il y est légalement tenu, est coupable d'un manquement qui cause nécessairement un préjudice aux salariés. La Cour de cassation ne requiert donc pas, dans une telle hypothèse, la démonstration de son préjudice par le demandeur.**

Barème Macron

Les juges peuvent-ils écarter l'application du barème Macron pour réparer le préjudice d'un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
1^{er} février 2023,
n°21-21.011

L'affaire : Une salariée a été licenciée pour motif économique et a saisi le Conseil de prud'hommes pour contester son licenciement.

La Cour d'appel de Chambéry a écarté l'application du barème Macron prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail, en lui octroyant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant supérieur au maximum prévu par le barème au regard de son ancienneté. Les juges du fond ont notamment retenu les éléments suivants pour se prononcer : (i) sa situation de demandeuse d'emploi depuis son licenciement ; (ii) l'arrivée à terme de ses droits aux allocations chômage ; et (iii) ses charges de famille.

	La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel. Elle rappelle que le barème Macron a un caractère impératif et que le montant des dommages et intérêts ne peut donc excéder le plafond fixé dans ce cadre. Il appartiendra à la Cour d'appel de renvoi de Grenoble de déterminer le montant des dommages et intérêts en respectant cette limite.
Critères de détermination des établissements distincts	
<i>L'employeur peut-il fixer librement les critères de détermination des établissements distincts ?</i>	
Cour de cassation, Chambre sociale, 1 ^{er} février 2023, n°21-15.371	<p>L'affaire : La société Air France a conclu, le 22 juin 2018, avec des syndicats majoritaires un accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, en vue des élections d'un comité social et économique central d'entreprise et de comités sociaux et économiques d'établissement. Cet accord prévoyait la division de la société en sept établissements distincts.</p> <p>Un syndicat non-signataire de l'accord a saisi le juge afin de demander la nullité de l'accord et la mise en place d'un établissement distinct ainsi que d'un comité social et économique propres aux pilotes de ligne. Le syndicat a été débouté par la Cour d'appel aux motifs que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les critères retenus pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts relèvent de la seule liberté des partenaires sociaux ; - Chaque catégorie de personnel était correctement représentée au sein des établissements ; - Une commission santé, sécurité et des conditions de travail pour chaque catégorie de personnel existait au sein du comité social et économique ; - Chaque représentant du personnel au sein du comité social et économique disposait de la faculté d'exercer un droit d'alerte. <p>La Cour de cassation a validé l'analyse de la Cour d'appel.</p> <p>Le choix des critères est donc libre à condition qu'ils soient de nature à permettre : (i) la représentation de chaque catégorie de personnel ; et (ii) l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel.</p>
Salariés intermittents : requalification de CDD en CDI	
<i>Sur la base de quel salaire sont calculées les différentes indemnités pouvant être perçues par un salarié en cas de requalification de CDD en CDI ?</i>	
Cour de cassation, Chambre sociale, 8 février 2023, n°21-17.971 n°21-10.270 n°21-16.824	<p>Par trois arrêts du 8 février 2023, la Cour de cassation a précisé, en cas de requalification de succession de CDD en CDI, l'assiette de calcul : (i) des rappels de salaires et accessoires ; (ii) des indemnités de rupture ; (iii) de l'indemnité compensatrice de préavis ; et (iv) de l'indemnité de requalification.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Rappels de prime</u> : Le calcul des rappels de salaire et de prime doit être fait sur la base du salaire que le salarié aurait perçu en CDI ;

- Dépassement du forfait annuel en jours : Le rappel de salaire, au titre des jours de dépassement du forfait annuel en jours, doit être calculé sur la base du salaire qui aurait été celui du salarié s'il avait été recruté en CDI (le fait que le salarié en CDD ait perçu une rémunération supérieure à celle qui lui aurait été versée s'il avait travaillé en CDI est sans incidence) ;
- Indemnités de rupture : Les calculs de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doivent être effectués sur la base du salaire perçu par le salarié avant la rupture, et non sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait été embauché en CDI ;
- Indemnité compensatrice de préavis : Cette indemnité doit être calculée sur la base des sommes que le salarié aurait perçues s'il avait été embauché en CDI ;
- Indemnité de requalification : L'indemnité doit être calculée selon la moyenne de salaire mensuel, dû au titre du contrat dans le dernier état de la relation de travail avant la saisine du juge.

Inaptitude et obligation de reclassement

Cour de cassation,
Chambre sociale,
8 février 2023,
n°21-16.258 et
n°21-19.232

Par deux arrêts rendus le 8 février 2023, la Cour de cassation a apporté des précisions sur les conséquences d'une inaptitude totale à l'emploi constatée par le médecin du travail.

Première affaire : Un salarié faisait l'objet d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire, lorsque le médecin du travail a constaté son inaptitude totale. L'employeur a licencié le salarié pour faute lourde. Ce dernier a contesté la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel avait retenu que l'avis du médecin du travail ne privait pas l'employeur de poursuivre la procédure disciplinaire jusqu'à son terme et donc de licencier le salarié pour motif disciplinaire.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel et a **rappelé que seul le motif tiré de l'inaptitude peut justifier un licenciement, en soulignant le caractère d'ordre public des dispositions des articles L.1226-2 et L.1226-2-1 du Code du travail. Elle précise également qu'il importe peu que l'employeur ait engagé la procédure de licenciement pour une autre cause avant l'avis médical d'inaptitude.**

Seconde affaire : Une salariée, engagée en qualité d'aide-soignante, a été victime d'un accident du travail, placée en arrêt de travail, puis déclarée inapte à son poste par le médecin du travail avec la mention « *l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement en juillet 2018, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin de solliciter des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La salariée soutenait que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, considérant que celle-ci concernait non seulement les postes au sein de l'association mais également ceux existants dans l'ensemble du réseau auquel l'association appartenait selon la salariée.

	<p>La Cour d'appel a débouté la salariée de ses demandes au motif qu'en l'état de la mention expresse figurant dans l'avis du médecin du travail, la société était dispensée de rechercher et de proposer à la salariée des postes de reclassement.</p> <p>La Cour de cassation a confirmé l'analyse de la Cour d'appel, la mention du médecin du travail dispensant l'employeur de rechercher des postes de reclassement également au sein du réseau.</p>
Lanceur d'alerte et protection contre le licenciement	
<p>Cour de cassation, Chambre sociale, 1^{er} février 2023, n°21-24.271 et 15 février 2023, n°21-20.342</p>	<p>Par deux arrêts rendus les 1^{er} et 15 février 2023, la Cour de cassation a apporté des précisions sur le régime des lanceurs d'alerte.</p> <p>Première affaire : En mars 2019, une salariée a saisi le comité d'éthique de la société pour signaler des faits susceptibles d'être qualifiés de corruption, mettant en cause un autre salarié et son employeur. Ses conditions de travail se sont détériorées à la suite de cette alerte. La salariée a saisi à nouveau le comité d'éthique pour dénoncer une situation de harcèlement moral. La salariée a été licenciée après la remise du rapport du comité d'éthique concluant à l'absence de situation contraire aux règles et principes éthiques.</p> <p>La salariée a saisi le juge prud'homal, en référé, pour contester son licenciement et demander sa réintégration.</p> <p>En première instance et en appel, bien que sa qualité de lanceur d'alerte lui ait été reconnue, la salariée a été déboutée de ses demandes au motif que les pièces qu'elle apportait au dossier ne permettaient pas de faire un lien manifeste entre la détérioration de ses conditions de travail et l'alerte.</p> <p>La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel, considérant que le juge doit : (i) d'abord se prononcer sur les éléments présentés par le salarié et ; (ii) appliquer l'aménagement probatoire prévu par le Code du travail si ces éléments permettent de présumer que le salarié a, de bonne foi, relaté ou témoigné de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé une alerte dans le respect des dispositions de la loi dite Sapin II. C'est alors à l'employeur de prouver que sa décision de licencier le salarié est justifiée par des éléments objectifs étrangers à sa déclaration ou à son témoignage.</p> <p>A retenir de cette première affaire : en cas de licenciement d'un salarié lanceur d'alerte, le législateur garantit non seulement au salarié l'accès au référé prud'homal pour obtenir rapidement sa réintégration, mais aménage également la charge de la preuve.</p> <p>Seconde affaire : En juin 2018, une salariée, embauchée en qualité de surveillante de nuit au sein d'une maison d'enfants à caractère social, a signalé, auprès de l'inspection du travail, des incidents se déroulant la nuit, notamment de possibles agressions sexuelles commises par certains enfants sur d'autres.</p> <p>L'inspection du travail a effectué un contrôle au sein de l'établissement au cours duquel la salariée a remis la copie d'un courriel adressé par l'équipe éducative aux responsables de l'association pour dénoncer les faits. L'inspection du travail a ensuite transmis l'affaire au procureur de la République qui a mené une enquête.</p>

A l'issue de l'enquête classée sans suite, la salariée a été licenciée aux motifs qu'elle a : (i) a interpellé l'inspection du travail pour faire état de conditions de travail dangereuses pour elle-même et les enfants ; (ii) effectué sans autorisation une copie du cahier de liaison ; et (iii) transmis une copie d'emails à l'inspection du travail - ces déclarations et ce comportement ayant eu pour conséquence l'ouverture d'une enquête pénale qui a été classée sans suite.

La salariée a saisi, en référé, la juridiction prud'homale pour contester son licenciement, considérant que celui-ci serait lié à la dénonciation des manquements constatés dans l'établissement. La Cour d'appel a déclaré le licenciement nul et a ordonné la réintégration de la salariée à son poste au motif que la procédure d'alerte graduée n'était pas obligatoire en cas de dénonciation de faits constitutifs d'un crime ou d'un délit.

La Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel, considérant que la salariée :

- Qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas tenue de signaler l'alerte selon la procédure graduée ;
- Ne peut être licenciée pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'elle dénonce et non de la seule circonstance que ces faits ne sont pas établis.

A noter : Depuis le 1^{er} septembre 2022, les lanceurs d'alertes ne sont plus tenus d'émettre une alerte interne et peuvent directement procéder à un signalement externe auprès de l'Administration ou de la justice.

Licenciement fondé sur des faits relevant de la vie privée du salarié

Peut-on licencier un salarié sur des faits relevant de la vie privée du salarié ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
1^{er} février 2023,
n°21-20.526

Rappel : L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas, en lui-même, un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la suspension du contrat de travail (Cass. Soc., 4 juin 2002 n° 00-40.894; Cass. Soc., 11 juin 2003 n° 02-42.818). Pour constituer un tel manquement et justifier le licenciement, cette activité doit avoir causé un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise (Cass. Soc., 12 octobre 2011 n° 10-16.649 ; Cass. Soc., 21 novembre 2018 n° 16-28.513).

L'affaire : Un salarié a été licencié pour faute grave au motif qu'il avait participé à plusieurs compétitions de badminton et avait eu un entraînement intensif dans ce cadre durant son arrêt maladie.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. La Cour d'appel a jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Elle retient que la participation régulière du salarié à des compétitions de badminton pendant ses arrêts de travail n'avait pas causé de préjudice à son employeur et ne constituait donc pas un manquement du salarié à son obligation de loyauté.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel. **Elle souligne que l'employeur n'a subi aucun préjudice. Elle retient également que les juges avaient apprécié souverainement la situation de fait, en considérant que la participation à plusieurs compétitions de**

badminton n'avait pas aggravé l'état de santé du salarié ou fait prolonger ses arrêts de travail. Le salarié n'avait donc pas manqué à son obligation de loyauté. Enfin, la Cour de cassation rappelle que le préjudice ne peut se caractériser par le maintien de la rémunération du salarié durant les arrêts maladie et que l'employeur ne peut se baser sur des faits relevant de la vie privée du salarié pour le licencier, sauf à démontrer un préjudice direct.

ACTUALITES LEGALE ET REGLEMENTAIRE

Loi n°2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du Ministère de l'intérieur

A compter du 1^{er} avril 2023, l'outrage sexiste sera sanctionné par une amende de 3.750 € (contre 1.500 € actuellement).

Pour mémoire, l'outrage sexiste se définit comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il peut notamment être invoqué par un salarié lorsque les faits ne peuvent pas faire l'objet d'une qualification pénale plus sévère, notamment en cas de harcèlement sexuel en l'absence d'agissements répétés qui constituent l'un des éléments constitutifs de cette infraction.

Décret n°2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19

Un décret du 27 janvier 2023 a mis fin, depuis le 1^{er} février 2023, aux règles d'indemnisation dérogatoire des salariés en arrêt de travail en raison d'une contamination au Covid-19. Pour mémoire, ce dispositif permettait aux salariés positifs au Covid-19 et ne pouvant pas télétravailler de bénéficier d'un arrêt maladie indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence.

Les arrêts de travail Covid-19 prescrits depuis le 1^{er} février 2023 sont donc désormais indemnisés dans les conditions de droit commun.

Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie

Un arrêté du 31 janvier 2023 rend obligatoire la mention du « montant net social » sur les bulletins de paie, à compter du 1^{er} juillet 2023.

Le montant net social est le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires. Il constitue, à ce titre, une référence commune à tous les salariés quels que soient leur statut, leur branche ou leur entreprise. L'arrêté prévoit également un certain nombre d'adaptations des informations renseignées sur le bulletin de paie à compter du 1^{er} janvier 2025, dans une volonté de simplification.

Décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage

Un décret du 26 janvier 2023 précise, en application de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, les mesures applicables en matière d'indemnisation des demandeurs d'emploi et de contributions chômage pour les employeurs.

Diminution de la durée d'indemnisation	<p>Pour les salariés privés d'emploi et dont la fin du contrat de travail est intervenue depuis le 1^{er} février 2023 - à l'exception de ceux dont la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure à cette date - la durée actuelle d'indemnisation au titre de l'assurance chômage est minorée de 25 %.</p> <p>Cette mesure ne s'applique pas pour certaines catégories de salariés, à savoir ceux résidant en Outre-mer ou relevant de certains statuts spécifiques (intermittents du spectacle, dockers, marins pêcheurs, expatriés).</p> <p>Pour mémoire, la durée actuelle d'indemnisation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Est égale au nombre de jours calendaires entre le premier jour du premier contrat de travail identifié sur les 24 ou 36 derniers mois de travail et la date de fin de contrat de travail précédant la demande d'allocations ;• Est plafonnée :<ul style="list-style-type: none">- A 24 mois pour les salariés ayant moins de 53 ans ;- A 30 mois pour les salariés ayant 53 ou 54 ans ;- A 36 mois pour les salariés ayant 55 ans ou plus.
Attribution d'un complément de fin de formation	<p>Le demandeur d'emploi qui, au terme de son indemnisation, est en cours de formation, pourra bénéficier, sous certaines conditions, d'un complément de fin de formation allongeant la durée d'indemnisation jusqu'au terme de sa formation.</p> <p>Cette durée allongée ne pourra cependant pas excéder la durée d'indemnisation calculée avant application du coefficient réducteur de 25% (soit 24, 30 ou 36 mois selon l'âge).</p>
Attribution d'un complément de fin de droits	<p>Afin de tenir compte de l'évolution de la situation de l'emploi, le décret prévoit la possibilité d'un allongement de la durée d'indemnisation, via l'attribution d'un complément de fin de droits en cas de dégradation du taux de chômage en France.</p> <p>Ce complément de fin de droits a pour conséquence d'assurer au demandeur d'emploi une durée d'indemnisation similaire à celle existante, sans application de la minoration de 25 %.</p> <p>Le complément de fin de droits entrera en vigueur si :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le taux de chômage en France au sens du Bureau international du travail (hors Mayotte) connaît une augmentation de 0,8 point ou plus sur un trimestre ;• Le taux de chômage est supérieur ou égal à 9 %.

<p>Prolongation du dispositif « bonus malus »</p>	<p>Pour rappel, le décret du 26 juillet 2019 a instauré une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des entreprises dénommé « bonus-malus ». L'objectif de ce bonus-malus est d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et ainsi éviter un recours excessif aux contrats courts.</p> <p>Ce dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none">• S'applique aux entreprises de plus de 11 salariés relevant de 7 secteurs d'activité listés à l'article 1 de l'arrêté ministériel du 28 juin 2021 ;• Consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de rupture du contrat de travail des entreprises. <p>La modulation de ces contributions d'assurance chômage s'applique depuis le 1^{er} septembre 2022 et devait initialement prendre fin le 31 janvier 2023.</p> <p>Le décret du 26 janvier 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Proroge la première période de modulation du 31 janvier 2023 au 31 août 2023 ;• Fixe une deuxième période de modulation du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 ;• Prévoit un certain nombre d'ajustements sur les modalités de mise en œuvre de la modulation au cours de la deuxième période et notamment le fait que les entreprises des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire seront réintégrées dans le champ d'application du bonus-malus.
---	---

ANNONCES ET PUBLICATIONS

Projet de loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne

Un projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (dit « DADUE ») a été adopté par l'Assemblée Nationale le 24 janvier 2023, puis par le Sénat le 16 février 2023.

Dans sa dernière version adoptée par le Sénat, ce texte qui vise à transposer plusieurs directives communautaires en droit français afin de le mettre en conformité avec les règlements européens, comporte des dispositions importantes en matière sociale :

- Remise de documents au salarié embauché (article L.1221-5-1 nouv. du Code du travail)
L'employeur serait tenu de remettre au salarié nouvellement embauché un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail. Le salarié qui n'aurait pas reçu les informations mentionnées pourrait saisir le Conseil de Prud'hommes afin de les obtenir sous réserve d'avoir préalablement mis en demeure l'employeur de les lui communiquer. Un décret préciserait les modalités d'application.
- Information des postes en CDI à pourvoir (articles L.1242-17 et L.1251-25 modif. du Code du travail)
L'employeur serait tenu d'informer tout salarié en CDD et tout salarié temporaire qui en fait la demande et qui justifie d'une ancienneté continue d'au moins six mois, des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.
- Périodes d'essai conventionnelles (article L.1221-22 al. 2 suppr. du Code du travail)
Les dérogations permettant aux accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 de prévoir des périodes d'essai plus longues que celles fixées par la loi seraient supprimées.
- Congé paternité (Article L.1235-35-2 nouv. du Code du travail)
Le congé paternité serait désormais assimilé à une période de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté.
- Congé parental d'éducation (Article L.1225-54 modif. du Code du travail)
La durée du congé parental d'éducation :
 - à temps partiel serait assimilé à du temps de travail effectif dans la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
 - à temps complet serait pris en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Selon nos informations, la loi devrait être publiée au Journal Officiel au mois de mars 2023, après avoir été examinée par le Conseil constitutionnel.

Présomption de démission en cas d'abandon de poste

La loi du 21 décembre 2022 dite « Marché du travail » a créé un nouvel article L.1237-1-1 du Code du travail prévoyant que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure par son employeur de justifier son absence et de reprendre son poste dans un certain délai devant être fixé par décret, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Un projet de décret récemment communiqué par le Ministère du travail prévoit que :

- Le délai laissé au salarié pour apporter une réponse à la mise en demeure de l'employeur ne pourra pas être inférieur à 15 jours calendaires ;
- Ce délai commence à courir à compter de la première présentation de la mise en demeure adressée par lettre recommandée.

Pour mémoire, cette présomption de démission pourra être renversée par le salarié devant le Conseil de prud'hommes qui se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées.

Le Ministère du travail a annoncé une publication du décret fin mars 2023.

A noter : Dans une étude de février 2023, la Dares indique qu'environ 70 % des licenciements pour faute grave ou lourde dans le secteur privé sont motivés par un abandon de poste au 1^{er} semestre 2022.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur l'ensemble des futures évolutions en matière sociale.

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

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

MYRTILLE DUBOIS-CARMINE

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

VIOLAINE GOUX

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
goux@hocheavocats.com

ANAËL ANDRE

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
andre@hocheavocats.com

LAURA BOCAERT

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

THIBAUT MINJOLLET

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
minjollet@hocheavocats.com

SOPHIE DECHAUMET

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

LAURA ERBERTSEDER

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

CHRISTOPHE MARIE

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

DIANE TARANTINI

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
tarantini@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

100, RUE LA BOÉTIE TÉL. : +33(0)1 53 93 22 00
75008 PARIS Fax : +33(0)1 53 93 21 00
FRANCE hoche-avocats.com