

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

*Droit social*

**LETTRE D'INFORMATION**

**23 mars 2023**



**NEWSLETTER**

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### Rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral

#### *La rupture conventionnelle conclue dans un contexte de harcèlement moral peut-elle être considérée comme valable ?*

Cour de cassation,  
Chambre sociale,  
1<sup>er</sup> mars 2023,  
n° 21-21.345

**Rappel** : Une convention de rupture conventionnelle peut être conclue entre un salarié et un employeur qui conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. En application de l'article L. 1237-11 du code du travail, les conditions dans lesquelles une rupture conventionnelle est conclue doivent garantir la liberté du consentement des parties.

**L'affaire** : Un employeur et une salariée ont conclu une rupture conventionnelle, homologuée tacitement par l'administration. Par la suite, la salariée a soutenu que la rupture de son contrat de travail devait être requalifiée en licenciement nul, dans la mesure où elle avait été victime de harcèlement moral, ce qui aurait vicié son consentement.

Les juges du fond ont donné raison à la salariée et ont annulé la rupture conventionnelle, condamnant l'employeur à lui verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la nullité de la convention de rupture, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de congés payés sur préavis.

Dans le cadre de son pourvoi en cassation, l'employeur a notamment fait valoir que :

- l'existence de faits de harcèlement ne caractérise pas, à elle seule, un vice du consentement affectant la validité de la convention de rupture conventionnelle et la Cour d'appel n'a pas précisé en quoi les agissements de harcèlement moral avaient concrètement altéré la liberté de consentement de la salariée lors de la signature de la rupture conventionnelle ;
- la salariée était à l'initiative de la rupture conventionnelle et n'avait jamais fait état d'une situation de harcèlement moral durant la relation de travail ;
- un protocole de rupture conventionnelle a été signé par les parties, par lequel la salariée assurait l'expression d'un consentement libre et éclairé de sa part.

La Cour de cassation a rejeté les arguments de l'employeur et validé le raisonnement des juges du fond qui ont considéré 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 dont les juges ont constaté l'existence**, résultant notamment de propos déplacés réguliers, voire quotidiens, de nature discriminatoire et des troubles psychologiques en résultant. **La convention de rupture était donc nulle.**

**A noter** : Cet arrêt s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation sur le sujet des ruptures conventionnelles en présence d'une situation de harcèlement moral (*Cass. soc., 29 janvier 2020, n°18-24.296 ; Cass. soc., 4 novembre 2021, n°20-16.550*).II

	<p>est donc indispensable, en pratique, de s'assurer du consentement libre et éclairé du salarié lorsqu'une convention de rupture conventionnelle est conclue dans un contexte conflictuel et d'être extrêmement vigilant. En cas de doute, il est recommandé de ne pas accepter la demande d'un salarié de voir rompre son contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle.</p>
<p><b>Indemnité d'éviction en cas de nullité du licenciement</b></p>	
<p><b><i>L'indemnité d'éviction due au salarié qui demande sa réintégration en raison de la nullité de son licenciement doit-elle inclure les sommes dues au titre de l'intéressement et la participation ?</i></b></p>	
<p>Cour de cassation, Chambre sociale, 1<sup>er</sup> mars 2023, n° 21-16.008</p>	<p><b>Rappel</b> : En cas de nullité de son licenciement, le salarié doit choisir entre demander la continuation de son contrat de travail en demandant sa réintégration au sein de l'entreprise, ou demander une indemnisation au titre de la nullité de son licenciement (C. trav., art. L. 1235-3-1). En cas de demande de réintégration, le salarié a le droit à une indemnité d'éviction qui est limitée au montant des salaires dont il a été privé entre son licenciement et sa réintégration.</p> <p><b>L'affaire</b> : Un salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle. Il a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse, et subsidiairement nul, et condamner l'employeur à lui payer des dommages et intérêts.</p> <p>Les juges du fond ont considéré que le licenciement était nul car intervenu en raison de l'état de santé du salarié, et ont ordonné la réintégration de ce dernier. La Cour d'appel a toutefois exclu du calcul du montant de l'indemnité d'éviction les sommes réclamées par le salarié au titre de l'intéressement et de la participation et a considéré que l'indemnité d'éviction n'ouvrait pas droit à un congé payé effectif ou à indemnité compensatrice de congé payé.</p> <p>Le salarié a formé un pourvoi en cassation afin que les sommes réclamées au titre de l'épargne salariale et des congés payés soient intégrées au montant de l'indemnité d'éviction.</p> <p>La Cour de cassation a confirmé le raisonnement des juges du fond sur le terrain des sommes réclamées au titre de l'intéressement et de la participation, considérant que ces sommes ne constituent pas des salaires et doivent donc, à ce titre, être exclues du calcul de l'indemnité d'éviction.</p> <p>S'agissant des sommes réclamées au titre des congés payés, le salarié a obtenu en revanche gain de cause. Selon les Hauts magistrats, le salarié peut prétendre à ses droits aux congés payés au titre de la période d'éviction, sauf lorsqu'il a occupé un autre emploi pendant cette période.</p> <p><b>A noter</b> : Avec cet arrêt, la Cour de cassation, non seulement, confirme son revirement de jurisprudence qu'elle avait opéré en 2021 en s'alignant sur la position de la Cour de justice de l'union européenne (CJUE – 25 juin 2020, aff. C-7962/18 et C-37/19) selon laquelle pendant la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés à condition qu'il n'ait pas occupé d'autre emploi durant cette période (voir en ce sens Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 2021, n° 19-24.766) mais surtout, précise, pour la 1<sup>ère</sup> fois, que les sommes liées à l'intéressement et à la participation n'ont pas à être prise en compte dans le calcul de l'indemnité d'éviction.</p>

## Illicéité d'un moyen de preuve

### A quelles conditions la preuve illicite produite par l'employeur peut-elle être recevable en justice ?

Cour de cassation,  
Chambre sociale,  
8 mars 2023,  
n° 21-17.802

**Rappel** : La Cour de cassation admet que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats (*Cass. soc., 10 novembre 2021, n° 20-12.263 ; Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 17-19/523*). Il appartient en effet au juge d'apprécier si l'utilisation de ladite preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à condition que :

- cette production soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve ;
- l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

**L'affaire** : Une salariée a été licenciée en raison de détournements de fonds et de soustractions frauduleuses que lui reprochait son employeur. Celle-ci a contesté la mesure de licenciement dont elle a fait l'objet et l'employeur a, à l'appui de la mesure prise, fait valoir des éléments de preuve résultant de l'utilisation d'un dispositif de vidéosurveillance venant, selon lui, corroborer les soupçons qu'il avait à l'égard de la salariée émanant d'un rapport d'audit qu'il ne produisait pas aux débats.

Les juges du fond ont rejeté les éléments de preuve issus de la vidéosurveillance, considérant qu'ils étaient issus d'un dispositif illicite du fait (i) de l'absence d'information de la salariée sur le dispositif et (ii) de l'absence de demande d'autorisation préfectorale préalable. En conséquence, le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation estimant la preuve licite, et, à défaut, faisant valoir que le droit à la preuve justifiait la production des éléments issus du dispositif de vidéosurveillance.

Le premier argument de l'employeur n'a pas résisté à l'analyse de la Cour de cassation, qui a approuvé le raisonnement des juges du fond ayant considéré que les enregistrements litigieux constituaient un mode de preuve illicite.

Le second argument de l'employeur sur le terrain du droit de la preuve n'a pas plus résisté à l'examen des Hauts magistrats. Si l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne plus nécessairement son rejet des débats, c'est sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions. **Ainsi, l'utilisation de cette preuve ne doit pas porter atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble.**

Lorsque l'employeur produit une preuve illicite résultant d'un dispositif de surveillance, le juge doit s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. **Il doit également rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié.** Le juge doit également apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

	<p>Or, en l'espèce, les soupçons sur les agissements de la salariée résultaient d'un audit mis en place par l'employeur qui mettait en évidence des irrégularités concernant l'enregistrement et l'encaissement en espèces des prestations effectuées par cette dernière, audit auquel l'employeur faisait référence dans la lettre de licenciement mais qui n'était pas produit dans le cadre du litige.</p> <p>En conséquence, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi, au motif que <b>la production des enregistrements litigieux n'était pas indispensable à l'exercice du droit de la preuve de l'employeur</b>, dès lors qu'il disposait d'un autre moyen de preuve qu'il n'avait pas versé aux débats. A cet égard, peu importe que la Cour d'appel ait estimé que la faute reprochée à la salariée n'était pas établie par les autres pièces produites par l'employeur. L'employeur ne pouvait donc pas prétendre que, puisque les autres éléments de preuve produits n'étaient pas suffisants à démontrer la faute de la salariée, cela démontrait que la preuve résultant du dispositif de vidéosurveillance était indispensable.</p> <p><b>A noter :</b> Cet arrêt confirme que <b>la production de moyens de preuve illicites doit se limiter à des cas exceptionnels</b>. L'employeur ne peut ni prétendre que la preuve résultant d'un dispositif de vidéosurveillance illicite est indispensable dès lors qu'il fait référence à d'autres éléments qu'il ne produit pas, ni suppléer l'absence de caractère probant des éléments dont il dispose par des éléments de preuve obtenus de manière illicite. Pour qu'un élément de preuve illicite soit admis, <b>il ne doit pas exister pour l'employeur d'alternative sur le terrain probatoire</b>.</p>
<p><b>Utilisation du dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) en cas de fermeture de site</b></p> <p><i>Un accord RCC peut-il être conclu dans un contexte de fermeture de site ?</i></p>	
<p>Conseil d'Etat 21 mars 2023 n° 459626</p>	<p><b>Rappel :</b> En application de l'article L. 1237-17 du code du travail, l'accord RCC est exclusif de toute rupture du contrat de travail imposée aux salariés.</p> <p><b>L'affaire :</b> Un accord RCC a été conclu entre une société et les organisations syndicales qui y sont représentatives, puis validé par l'administration du travail.</p> <p>Un syndicat non-signataire a saisi le Tribunal administratif afin de voir annulée la décision par laquelle l'administration a validé l'accord collectif portant RCC. Cette demande a dans un premier temps été rejetée par le Tribunal administratif.</p> <p>Le 20 octobre 2021, la Cour administrative d'appel de Versailles a annulé ce jugement ainsi que la décision de validation de l'accord RCC.</p> <p>Saisi du litige, le Conseil d'Etat a suivi la position de la Cour administrative d'appel et a décidé que <b>si un accord portant RCC peut être légalement conclu dans un contexte de difficultés économiques ou pour un autre motif économique, dans la mesure où l'accord RCC doit être exclusif de toute rupture du contrat de travail imposée au salarié, il ne peut être validé par l'autorité administrative lorsqu'il est conclu dans le contexte d'une cessation d'activité de l'établissement ou de l'entreprise en cause conduisant de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de rupture conventionnelle fassent l'objet, à la fin de la</b></p>

	<p><b>période d'application de cet accord, d'un licenciement pour motif économique, et le cas échéant, d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).</b></p> <p>En pratique, compte tenu de la fermeture de site envisagée, les salariés ne pouvaient pas librement décider entre le départ volontaire dans le cadre de l'accord RCC et leur maintien dans l'entreprise.</p> <p><b>A noter :</b> Lorsqu'une fermeture de site est envisagée, la conclusion d'un accord RCC n'est pas envisageable. L'employeur est en effet dans un tel cas tenu d'élaborer, le cas échéant, un PSE prévoyant notamment des mesures de reclassement et éventuellement définissant les conditions et modalités de rupture des contrats de travail d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés. Cette décision confirme la position qui avait été prise par le Ministère du travail dans un questions-réponses relatif à la RCC (question n° 8 du questions-réponses ministériel sur la RCC) et dans lequel il était précisé que la conclusion d'un accord RCC dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site aurait « <i>pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et de ne pas permettre le maintien dans l'emploi des salariés non candidats à un emploi</i> ».</p>
<p><b>Information-consultation du CSE sur les conséquences environnementales d'un projet</b></p> <p><b><i>Quel doit être le contenu de l'information fournie au CSE à l'occasion de la consultation sur un projet de déménagement ?</i></b></p>	
<p>Tribunal Judiciaire de Nantes 22 décembre 2022 n° RG 22/01144</p>	<p><b>Rappel :</b> Depuis la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dite « Loi Climat et Résilience », le CSE doit désormais être informé et consulté spécifiquement sur les conséquences environnementales des projets présentés par l'employeur et soumis à sa consultation. Les textes ne précisent toutefois le contenu exact de l'information remise aux représentants dans ce cadre.</p> <p><b>L'affaire :</b> A l'occasion d'un projet de déménagement, une société a engagé une procédure d'information-consultation de son CSE le 23 septembre 2022. Dans ce cadre, le CSE a voté le recours à une expertise le 29 septembre 2022 et s'est par la suite plaint de l'insuffisance des informations qui lui ont été transmises, notamment quant à l'incidence environnementale du projet présenté.</p> <p>Le 15 novembre 2022, la direction a présenté au CSE un document contenant des informations en matière environnementale, à savoir (i) la mesure du coût carbone par rapport aux périmètres organisationnels / opérationnel des postes, et (ii) le détail des émissions indirectes liées à la consommation d'électricité et aux moyens de transport individuels.</p> <p>Le 21 novembre 2022, le CSE a assigné la société devant le président du Tribunal Judiciaire afin, notamment, d'obtenir une prorogation du délai de consultation compte tenu de la remise tardive des informations en matière environnementale ainsi que la communication d'un certain nombre de documents supplémentaires.</p> <p>Le 12 décembre 2022, soit quelques jours avant l'audience devant le Tribunal Judiciaire, la Direction a présenté au CSE ses réponses aux questions posées en matière environnementale dans le prolongement de la réunion du 15 novembre 2022.</p>

Le CSE a maintenu ses demandes s'agissant de la fourniture des éléments d'information suivants :

- impact environnemental des déchets et des émissions de CO2 que le transport des collaborateurs, le renouvellement des outils et les changements de locaux pourraient engendrer ;
- évaluation de l'impact du projet sur la saturation des transports publics de voyageurs (sur ce point les juges ont validé le raisonnement de l'employeur qui a fait valoir que le faible nombre de nouveaux utilisateurs potentiels des transports publics n'était pas de nature à saturer les transports en commun) ;
- responsabilité environnementale des fournisseurs et des sous-traitants ;
- émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités de transport amont et aval de l'activité de l'entreprise ;
- engagements environnementaux du prestataire de déménagement retenu et émissions de gaz à effet de serre générées par le déménagement ;
- caractéristiques des nouveaux mobiliers et équipements et traitements des anciens ;
- incidences du déménagement sur les déplacements des salariés, investissements et actions envisagés pour favoriser la mobilité « verte ».

De manière pragmatique, le Tribunal Judiciaire a **rejeté la demande principale du CSE tendant à constater l'irrégularité de la procédure et à l'obtention de documents ou informations complémentaires, considérant que l'employeur avait déjà répondu aux différentes demandes**. En revanche, le CSE a obtenu gain de cause sur le terrain de la prorogation du délai de consultation. Le Tribunal Judiciaire a ainsi pu décider que le délai de consultation du CSE n'a commencé à courir qu'au jour de la présentation d'une étude technique d'impact environnemental contenant l'essentiel des informations nécessaires, à savoir le 15 novembre 2022.

**A noter :** Cette décision est la première, à notre connaissance, à se prononcer au moins en partie sur le contenu des informations que l'entreprise doit fournir concernant les conséquences environnementales des projets qu'elle envisage de mettre en œuvre. Bien que les demandes de communication du CSE aient finalement été rejetées, la décision commentée donne des exemples d'informations à donner au CSE en ce qui concerne les conséquences environnementales d'un projet de déménagement. Il est également intéressant de noter que le Tribunal Judiciaire a rappelé que l'activité exercée par la société en faisait un acteur de la transition énergétique et plaçait la question environnementale dans la culture de l'entreprise, ce qui impliquait que la communication des informations sur les conséquences environnementales du projet au CSE devait être une évidence et « *facilitée par les connaissances techniques particulières des salariés et dirigeants dans ce domaine* ». Au-delà, cet arrêt est l'occasion de rappeler que le délai de consultation du CSE ne démarre qu'à partir du moment où l'entreprise a donné un niveau suffisant d'information permettant à l'instance d'appréhender dans sa globalité de projet soumis à sa consultation. A défaut d'une telle communication, le délai de consultation ne commence pas à courir. Ainsi, plus l'entreprise met du temps à communiquer ces informations, plus le délai de la procédure de consultation sera long.

## ACTUALITES LEGALE ET REGLEMENTAIRE

### **Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 – Régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite**

Le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui traite notamment du report de l'âge légal de départ à la retraite, a été définitivement adopté après le rejet de deux motions de censure le 20 mars dernier. Ce texte a toutefois fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel et n'est donc pas encore entré en vigueur à ce jour.

En plus des dispositions relatives aux régimes de retraite (qui feront l'objet d'une analyse spécifique ultérieurement par le Cabinet), le projet de loi apporte également des évolutions relatives au régime social des indemnités qui seront versées à l'occasion des ruptures conventionnelles et des mises à la retraite qui interviendront à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 (cf. ci-dessous).

Selon le rapport de la commission des affaires sociales du 28 février 2023, ces mesures visent à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors en évitant que la conclusion d'une rupture conventionnelle soit, en termes de charges sociales, plus avantageuse que la mise à la retraite du salarié. Elles devraient par ailleurs générer des recettes supplémentaires estimées à 275 millions d'euros en 2027 et 300 millions d'euros en 2030.

#### ➤ Indemnités de rupture conventionnelle

Actuellement, le régime social des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle varie selon que le salarié :

- peut bénéficier d'une pension de vieillesse. Dans ce cas, les indemnités sont intégralement soumises à cotisations et contributions sociales (CGS-CRDS) ou,
- ne peut pas bénéficier d'une pension de vieillesse. Les indemnités versées sont alors exonérées de cotisations sociales et de CSG-CRDS, dans certaines limites. Le forfait social au taux de 20 % s'applique toutefois sur la partie des indemnités exonérées de cotisations sociales.

Le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 modifie le régime social applicable à ces indemnités. Dans ce cadre, il est prévu :

- que les indemnités de rupture conventionnelle seront exonérées de cotisations et de CSG-CRDS, dans certaines limites, **y compris lorsque le salarié pourra bénéficier d'une pension de vieillesse**,
- qu'une **contribution patronale de 30 %** s'appliquera en lieu et place du forfait social de 20 % sur la fraction des indemnités exonérées de cotisations sociales (soit dans la limite des exonérations fiscales et, en toutes hypothèses, dans la limite de 2 PASS).

Ainsi, le régime social des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle sera **harmonisé** pour l'ensemble des salariés, peu important qu'ils puissent bénéficier, ou non, d'une pension de vieillesse. Le coût global des ruptures conventionnelles pour les employeurs devrait en revanche être amené à augmenter du fait de la création de cette nouvelle contribution patronale.

➤ Indemnités de mise à la retraite

Les indemnités de mise à la retraite versées aux salariés sont, à ce jour, exonérées de cotisations et contributions sociales dans certaines limites. Elles sont néanmoins intégralement assujetties à une contribution spécifique de 50 % à la charge exclusive de l'employeur.

Le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 prévoit de supprimer cette contribution et de la remplacer par la contribution patronale de **30 %** visée ci-dessus pour les ruptures conventionnelles. En outre, celle-ci ne s'appliquerait que sur la fraction des indemnités exonérées de cotisations sociales.

Les indemnités de mise à la retraite pourraient donc, à l'avenir, s'avérer bien moins onéreuses pour les employeurs.

### **Accord national interprofessionnel (ANI) du 23 février 2023 sur le partage de la valeur ajoutée**

Un nouvel accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu le 23 février 2023. Ce texte a pour objectif de « dynamiser » le partage de la valeur et s'articule autour des 5 priorités suivantes :

- poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunération et de valorisation du travail,
- mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles,
- encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation,
- faciliter le développement de l'actionnariat salarié et,
- améliorer les dispositifs d'épargne salariale.

Cet accord, dont l'entrée en vigueur est subordonnée à son extension, devrait par ailleurs faire l'objet d'une transposition législative dans le cadre de futurs projets de lois. A cet égard, le Gouvernement a indiqué dans une déclaration du 20 février dernier qu'il proposerait « *une transcription fidèle et totale de cet accord* ».

Parmi les principales mesures, on relèvera par exemple :

- l'obligation pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés de mettre en place, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, « *au moins un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur (PPV), abondement à un PEE, PEI ou PER)* » dès lors que certaines conditions sont réunies,

- l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues de délégués syndicaux qui négocient en vue de mettre en place un dispositif de participation et/ou d'intéressement d'inclure dans cette négociation l'insertion d'une clause fixant les modalités de prise en compte des résultats exceptionnels,
- l'obligation pour les branches professionnelles d'engager des négociations avant le 30 juin 2024 afin de mettre à la disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation dont la formule pourrait déroger à la formule légale (dans un sens favorable ou défavorable). Ces entreprises disposeraient alors de la faculté de mettre en place ce dispositif par accord collectif ou par décision unilatérale.
- la possibilité pour les salariés de placer les sommes issues de la PPV sur un PEE ou un PER assorti d'un régime social et fiscal identique à celui de l'intéressement,
- le maintien, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, du régime d'exonération sociale et fiscale renforcé applicable sous certaines conditions à la PPV jusqu'à la fin de l'année 2023, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'ANI a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, à l'exception de la CGT.

#### **Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle – Avenant n° 6 du 24 novembre 2022**

En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2015, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement renforcé.

Le CSP a ainsi pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création d'entreprise. Cet accompagnement est en principe confié à Pôle emploi.

Les conditions et les modalités d'application de ce dispositif résultent d'une convention interprofessionnelle du 26 janvier 2015, qui arrivait à expiration le 31 décembre 2022.

Dans ce cadre, un avenant n° 6 du 24 novembre 2022, entré en vigueur à la suite de son agrément par un arrêté du 24 janvier 2023, a prolongé l'application de ce dispositif pour 3 mois, soit jusqu'au 31 mars 2023. D'autres avenants sont attendus prochainement afin de prolonger l'application du dispositif jusqu'au 31 décembre 2023, tout en faisant évoluer certaines de ses modalités.

## Décret n° 2023-185 du 17 mars 2023 relatif au détachement de travailleurs et au conseil d'administration de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi

Pour mémoire, tout employeur établi hors de France qui envisage de détacher un salarié sur le territoire français est tenu :

- d'adresser une déclaration préalable de détachement à l'Inspection du travail du lieu de réalisation de la mission (C. trav. R. 1263-3). Cette déclaration concerne notamment les détachements intra-entreprise et intra-groupe et doit être effectuée pour chaque prestation *via* le téléservice « SIPSI »,
- de conserver sur le lieu de travail du salarié détaché certains documents et de les présenter sans délai à la demande de l'Inspection du travail (C. trav. R. 1263-1).

Un décret du 17 mars 2023 allège quelque peu les obligations de l'employeur en la matière en supprimant certaines des mentions à renseigner à l'occasion de la déclaration préalable de détachement (telles que la date de signature du contrat de travail, les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos ou encore la nature du matériel ou des procédés dangereux utilisés par le salarié détaché).

La liste des documents à conserver et à tenir à la disposition de l'Inspection du travail a également été réduite. En effet, les documents attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur dans son pays d'établissement et sur le territoire national, ainsi que ceux attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le cocontractant exerçant sur le territoire national ont été supprimés de l'article R. 1263-1 du code du travail.

Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par arrêté et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## Proposition de loi n° 88 du 8 mars 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une fausse couche

Le 8 mars dernier, l'Assemblée nationale a adopté, en première lecture et à l'unanimité, une proposition de loi « *visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une fausse couche* ».

Ce texte prévoit la création d'un article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale permettant la suppression du délai de carence en cas d'incapacité de travail « *faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée* ». Dans ce cas, le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale pourrait donc intervenir dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour rappel, un délai de carence de 3 jours s'applique en principe en cas d'arrêt maladie et a pour effet de reporter le point de départ du versement de ces indemnités.

La proposition de loi, qui doit désormais être examinée par le Sénat, prévoit que ces dispositions s'appliqueraient à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **ANNONCES ET PUBLICATIONS**

### **Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 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 (dite loi « DDADUE »)**

La loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne a été publiée au Journal officiel le 10 mars 2023. Retrouvez l'intégralité des évolutions apportées par ces nouvelles dispositions dans notre newsletter du mois de février dernier.

### **Publication de l'index égalité professionnelle 2023**

Chaque année au 1<sup>er</sup> mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour mémoire, à défaut de publication, elles s'exposent à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale. Dans ce cadre, le Ministère du travail a publié le 8 mars dernier les résultats globaux de l'index de l'égalité professionnelle 2023.

Les résultats ainsi compilés montrent que 72 % des entreprises concernées ont publié leur note (contre 61 % l'année passée). Ils font par ailleurs ressortir une progression en comparaison des années précédentes puisque la note moyenne déclarée par les entreprises s'établit à 88/100 en 2023, contre 86/100 en 2022. Néanmoins, le Ministère du travail rappelle que seulement 2 % des entreprises ont une note de 100 et que 77 entreprises ont, à date, une note inférieure à 75 points depuis 2020.

L'obtention d'une note supérieure à 75 points constitue pourtant une obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés. En effet, celles qui n'auraient pas atteint cette note après un délai de 3 ans peuvent également être sanctionnées par une pénalité financière d'un montant égal à 1 % de leur masse salariale. En pratique, le montant effectif de cette pénalité est fixé par la DREETS en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que des motifs de défaillance.

Par ailleurs, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré un quota de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés. Ainsi, ces entreprises ont l'obligation de publier annuellement, sur leur site internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes.

Au 1<sup>er</sup> mars 2023 :

- moins de la moitié de ces entreprises ont déclaré leurs résultats (49 %),
- 60 % d'entre elles comptent moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants et,
- seulement 5 % ont plus de 60 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants ou au sein de leurs instances dirigeantes.

**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](mailto:cassereau@hocheavocats.com)

### MYRTILLE DUBOIS-CARMINE

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

### VIOLAINE GOUX

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

### ANAËL ANDRE

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

### LAURA BOCAERT

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

### THIBAULT MINJOLLET

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

### DIANE TARANTINI

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[tarantini@hocheavocats.com](mailto: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  
75003 PARIS    Fax : +33(0)1 53 93 21 00  
FRANCE    [hoche-avocats.com](http://hoche-avocats.com)