

---

**Lettre d'information — 04.07.2024**

# **DROIT SOCIAL**

---

**Temps de lecture: 12 minutes**

---

## **Actualités jurisprudentielles**



---

### **Quand l'employeur n'a pas l'obligation de déclencher une enquête après une dénonciation de harcèlement moral**

---

**Cass. soc., 12 juin  
2024, n° 23-13.975**

Le déclenchement d'une **enquête** est-il obligatoire en cas de **dénonciation de faits de harcèlement moral** ? Pas nécessairement à en croire cet arrêt de la Cour de cassation, qui semble admettre que l'obligation de sécurité de l'employeur est bien respectée dès lors qu'il a pris des « mesures de prévention suffisantes ».

En l'espèce, une DRH conteste son licenciement et à cette occasion réclame des dommages et intérêts au titre du **non-respect de l'obligation de sécurité de l'employeur**, reprochant à ce dernier de ne pas avoir diligenté d'enquête lors de sa dénonciation de faits de harcèlement moral.

En appel, les juges relèvent cependant que l'employeur a **rapidement** réagi à la suite de sa dénonciation, bien qu'il n'ait pas diligenté d'enquête en **prenant position sur le différend entre les salariées** et en **clarifiant le positionnement** de la DRH dans la nouvelle organisation de la société.

Ce raisonnement est validé par la Cour de cassation qui confirme que le seul fait que l'employeur n'ait pas diligenté d'enquête ne permet pas de caractériser un manquement à l'obligation de sécurité dès lors que des mesures de prévention ont bien été mises en place.

Il ressort cependant de l'avis de l'Avocate Générale que cette solution n'est **pas transposable au harcèlement sexuel** dans la mesure où l'article L. 1153-5 du code du travail dispose que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner** » (par comparaison, l'article L. 1152-4 du code du travail dispose que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir** les agissements de harcèlement moral. »).

**N.B** : Bien qu'elle n'ait de caractère systématique en cas de dénonciation de harcèlement moral, l'enquête (interne ou externe) reste un moyen de prévention et de traitement particulièrement efficace des situations de harcèlement moral. La décision de ne pas y recourir devra donc être prise avec prudence, en fonction des faits de l'espèce et à condition de pouvoir justifier d'autres mesures de prévention suffisantes.

---

### **La rupture conventionnelle annulée pour cause de vice du consentement de l'employeur produit les effets d'une démission**

---

**Cass. soc., 19 juin  
2024, n°23-10.817**

Il est acquis qu'une rupture conventionnelle annulée pour cause de **vice du consentement** (erreur, violence ou dol) du salarié s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir par exemple : *Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-13.830*). Mais quid quand c'est l'employeur qui invoque un tel vice du consentement ?

En l'espèce, après 8 années passées dans une entreprise, un responsable commercial sollicite une rupture conventionnelle en indiquant qu'il souhaite se reconvertir dans le management. Il s'abstient toutefois d'informer son employeur qu'il est en train de constituer une société concurrente avec deux anciens salariés de l'entreprise et obtient ainsi sans difficulté une rupture conventionnelle de son contrat de travail.

L'employeur finit par découvrir les activités concurrentes de son ancien salarié et saisit donc les juridictions du fond afin de faire constater l'existence d'une **réticence dolosive** de ce dernier. En effet pour l'employeur, le salarié lui a **sciemment dissimulé une information déterminante de son consentement**, ce qui correspond à un dol au sens de l'article 1137 du code civil.

Ce raisonnement est suivi par la Cour de cassation : en dissimulant volontairement des informations dont il connaissait le caractère déterminant pour l'employeur afin d'obtenir sa rupture conventionnelle, le salarié a vicié le consentement de ce dernier.

La Cour indique ensuite que la nullité de la rupture conventionnelle imputable au salarié produit les mêmes effets qu'une **démission**, ce qui implique non seulement que le salarié rembourse **l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** mais également qu'il verse à l'employeur une **indemnité compensatrice au titre du préavis de démission non effectué**.

Il appartient donc à l'employeur qui demande la nullité de la rupture conventionnelle d'établir la preuve du caractère déterminant de l'élément dissimulé par le salarié, démonstration qui n'est pas toujours évidente comme en atteste une précédente affaire où la Cour de cassation avait refusé de prononcer la nullité (*Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-15.909*).

---

**Régulariser une demande d'homologation de rupture conventionnelle déclarée irrecevable sans recommencer toute la procédure : c'est possible !**

---

**Cass. soc., 19 juin  
2024, n° 22-23.143**

En l'espèce, une rupture conventionnelle est régularisée entre un employeur et sa salariée. L'Administration la déclare toutefois irrecevable en raison des montants des salaires indiqués sur le CERFA de rupture. Des échanges interviennent entre l'Administration et l'employeur, sans que ce dernier ne modifie le formulaire et la rupture est finalement validée tacitement sans qu'un nouveau formulaire ne soit signé dans le cadre d'une nouvelle

procédure (avec nouveaux délais de rétractation et d'homologation).

La salariée conteste finalement la rupture conventionnelle en estimant que son employeur aurait dû recommencer la totalité de la procédure après la décision d'irrecevabilité, ce qui lui aurait ouvert un nouveau délai de rétractation.

A tort pour la Cour de cassation qui relève que les explications de l'employeur ne nécessitaient pas de modifier la convention de rupture conventionnelle. Les formalités substantielles de la rupture conventionnelles ayant bien été respectées, cette dernière pouvait donc bien être homologuée.

**N.B** : La Cour de cassation avait déjà admis qu'une rupture conventionnelle, dont l'homologation avait été préalablement refusée puisse finalement être homologuée sur la base de pièces complémentaires communiquées par l'employeur. Le refus d'homologation ne créant pas de droit acquis au profit des parties ou de tiers, l'Administration peut en effet revenir sur sa décision initiale (*Cass. soc., 12 mai 2017, n°15-24.220*).

---

## Actualités légales et réglementaire



---

**Décret n°2024-533 du 10 juin 2024 modifiant le décret n°2023-263 du 12 avril 2023 définissant les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation prévue par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi sur le**

## **remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire**

---

### **Trois nouveaux secteurs sont intégrés**

La loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a réactivé pour deux ans, du 14 avril 2023 au 13 avril 2025, une expérimentation menée en 2020 permettant, dans certains secteurs d'activités, de conclure un seul CDD ou un seul contrat d'intérim pour remplacer plusieurs salariés.

Les premiers secteurs autorisés à mener l'expérimentation ont été fixés par un décret n° 2023-263 du 12 avril 2023 qui renvoie aux Conventions Collectives Nationales concernées.

Il s'agit, en synthèse, des secteurs suivants :

- sanitaire, social et médico-social ;
- propreté et nettoyage ;
- économie sociale et solidaire ;
- tourisme en zone de montagne ;
- commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- plasturgie ;
- restauration collective ;
- sport et équipements de loisir ;
- transports routiers et activités auxiliaires ;
- industries alimentaires ;
- services à la personne.

Depuis le décret du 10 juin 2024, les 3 secteurs suivants ont été ajoutés :

- ferroviaire (IDCC 3217) ;
- réseaux de transports publics urbains (IDCC 1424) ;
- régie autonome des transports parisiens (RATP) (IDCC 5014).

Le décret est entré en vigueur depuis le 13 juin 2024.

---

### **Arrêté du 3 juin 2024 fixant les modèles de documents d'information prévus par l'article R. 1221-38 dans sa rédaction résultant de l'article 1er du décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne**

---

### **Les modèles de documents d'informations sont publiés**

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 a apporté plusieurs adaptations en droit français de dispositions issues du droit de l'Union européenne au titre desquelles figurent notamment :

- l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail (L. 1221-5-1 du code du travail) ;
- l'obligation pour l'employeur 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 (L. 1242-17 et L. 1251-25 du code du travail).

Un décret du 30 octobre 2023 a précisé les modalités pratiques de ces obligations en fixant notamment :

- la liste des informations sur la relation de travail qui doivent être obligatoirement transmises à tout salarié (nouvel article R. 1221-34 du code du travail) ;
- la liste des informations dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger (nouvel article R. 1221-36 du code du travail) ;
- les modalités de communication aux salariés en CDD/intérim des postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise (nouveaux articles D. 1242-8 et D. 1251-3-1 du code du travail).

L'arrêté du 3 juin 2024 fixe les modèles de documents destinés à diffuser ces informations.

Il comporte 5 annexes :

- Annexe 1 : la liste des principales informations sur la relation de travail à fournir au salarié ;
- Annexe 2 : la liste des informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié au plus tard sept jours après la date d'embauche ;
- Annexe 3 : la liste des informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié au plus tard 30 jours après la date d'embauche ;
- Annexe 4 : la liste des informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié appelé à travailler à l'étranger ;
- Annexe 5 : la liste des informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié détaché à l'étranger.

Ces modèles sont à retrouver en cliquant sur l'adresse suivante :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049723984>

---

**Arrêté du 12 juin 2024 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (dite « CCN SYNTEC »)**

---

**Extension de l'avenant SYNTEC relatif à la durée du travail**

Un arrêté du 12 juin 2024 étend les dispositions l'avenant n° 2 du 13 décembre 2022 à l'accord relatif à la durée du travail du 22 juin 1999 de la CCN SYNTEC.

Cet avenant n°2 modifie notamment les dispositions applicables en matière de convention de forfait en jours : extension des conventions de forfait en jours aux cadres de la position 2.3 ; diminution du nombre d'entretiens annuels de suivi du forfait ; etc.

---

**Décret n° 2024-514 du 6 juin 2024 relatif aux mentions comprises dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral**

---

**Le contenu de l'invitation à négocier le PAP est fixé**

Le décret du 6 juin 2024 précise les mentions devant figurer dans l'invitation envoyée par l'employeur aux organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) en cas de mise en place ou de renouvellement du CSE.

A compter du 08 juin 2024, toute invitation devra indiquer (nouvel article D. 2314-1-1 du code du travail) :

- le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, de la désignation de l'établissement ;
- l'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable ;
- le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation du protocole.

---

**Décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise**

---

**Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)**

La loi du 29 novembre 2023 dite « Partage de la valeur » a créé le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE).

Ce dispositif permet le versement d'une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise augmente sur trois ans.

Sa mise en œuvre restait subordonnée à la parution d'un décret qui a été publié au Journal officiel le 30 juin et est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Le décret du 30 juin 2024 fixe notamment les modalités de dépôt de l'accord de PPVE, son contrôle administratif, les modalités d'information individuelle des bénéficiaires et les modalités d'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale ou retraite.

---

## Annonces et publications



---

### Bulletin officiel de la sécurité sociale

---

#### **Apprentis et stagiaires : nouvelles rubriques**

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) intègre deux nouvelles rubriques relatives au régime social des sommes versées aux apprentis et aux stagiaires.

Le contenu de ces rubriques est soumis à consultation publique jusqu'au 12 juillet 2024 et sera opposable à l'administration à partir du 1er septembre 2024.

---

### Questions/Réponses Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024 n°1

---

#### **Activité partielle**

Dans le cadre de l'organisation des JOP, le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités précise les règles applicables à l'utilisation du dispositif d'activité partielle (AP) par les entreprises dont l'activité serait affectée par l'organisation et la tenue des JOP.

En synthèse, les entreprises dont l'activité serait affectée par l'organisation et la tenue des JOP ne pourront bénéficier du dispositif

d'activité partielle que dans des cas très exceptionnels.

Ce Questions/Réponses est à retrouver en cliquant sur l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/article/questions-reponses-activite-partielle-et-jeux-olympiques-et-paralympiques>

---

## Questions/Réponses Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024 n°2

---

### **Accès des salariés et représentants du personnel aux zones sécurisées durant les Jeux**

Dans le cadre de l'organisation des JOP, le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, publie un Questions/Réponses relatifs aux modalités d'accès des salariés et représentants du personnel aux zones sécurisées durant les Jeux.

Ce Questions/Réponses est à retrouver en cliquant sur l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/acces-des-salaries-et-representants-du-personnel-aux-zones-securisees-durant>

---

## JOP 2024 : les secteurs concernés par l'ouverture des commerces le dimanche à Paris sont précisés

---

### **Communiqué du Préfet de Paris**

Par dérogation au principe du repos dominical, la loi du 19 mai 2023 relative aux JO 2024 permet aux préfets d'autoriser, sous certaines conditions, les établissements de vente au détail situés sur les communes d'implantation des sites olympiques ou à proximité à ouvrir le dimanche du 15 juin au 30 septembre 2024.

Dans un communiqué du 30 mai 2024, le Préfet de Paris a annoncé que :

- le périmètre géographique de la dérogation s'applique à l'ensemble de Paris et que sont donc concernés, tous les arrondissements touristiques du centre de Paris ainsi que ceux où se situent un site de compétition, une zone de festivité et l'arrondissement où résidera la Famille Olympique ;
- les branches d'activité concernées par cette ouverture sont les suivantes : commerce de détail alimentaire, articles de sport et loisirs, magasins multi-commerces, cycles-motocycles, grands magasins, habillement – prêt à porter et librairie papeterie.

---

## Réforme de l'assurance chômage

---

### **Suspension de la réforme**

Le Premier ministre a annoncé le 30 juin 2024, la suspension de la réforme de l'assurance chômage.

Un décret n° 2024-648 du 30 juin 2024 et publié au Journal Officiel le 1er juillet prolonge les règles d'indemnisation actuellement en vigueur jusqu'au 31 juillet 2024.

---

## Contact

**Frédérique Cassereau**

Avocate associée – Droit social  
cassereau@hocheavocats.com

**Soazig Préteseille**

Avocate associée – Droit social  
preteseille@hocheavocats.com

**Myrtille Dubois-Carmine**

Avocate Counsel – Droit social  
duboiscarmine@hocheavocats.com

**Violaine Goux**

Avocate – Droit social  
goux@hocheavocats.com

**Anaël André**

Avocat – Droit social  
andre@hocheavocats.com

**Laura Bocaert**

Avocate – Droit social  
bocaert@hocheavocats.com

**Thibault Minjollet**

Avocat – Droit social  
minjollet@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)