

3 MINUTES POUR L'ACTUALITE

Droit social • # 05 • 20 mars 2023

837 000

C'est le nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2022, nous révèle une étude de la DARES publiée le 3 mars 2023.

Cela représente une hausse de 14 % par rapport au nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2021.

Pour rappel, en 2012, moins de 310 000 contrats d'apprentissage avaient été conclus.

Le nombre d'apprentis s'élève désormais à 980 000 selon la DARES et la durée moyenne d'un contrat d'apprentissage est de 18 mois.

88/100

C'est la note moyenne obtenue par les entreprises françaises à l'index de l'égalité professionnelle édition 2023, auxquelles les entreprises de plus de cinquante salariés devaient répondre jusqu'au 1^{er} mars 2023.

Par rapport à l'édition de 2022, c'est une hausse de deux points. Par ailleurs, 72 % des entreprises soumises à l'index ont répondu cette année, contre 61 % en 2022.

L'indicateur sur lequel le plus de progrès reste à faire est celui de la parité dans les 10 meilleures rémunérations avec une note moyenne de 5/10, et un tiers des entreprises y ayant obtenu la note de 0/10 !

1,3 %

C'est l'augmentation de l'emploi salarié en France (hors Mayotte) en 2022 selon une étude de l'INSEE en date du 9 mars 2023 réalisée en partenariat avec la DARES et l'URSSAF.

Cette hausse représente plus de 337 000 emplois sur l'année 2022, dont plus de 44 000 sur le dernier trimestre 2022.

Elle est principalement portée par les secteurs du tertiaire marchand (+2%) et de l'agriculture (+1,4%).

L'emploi public reste, quant à lui, stable sur l'année 2022.



A noter

L'Assemblée nationale adopte la fin du délai de carence lié à une fausse couche.

A la date symbolique du 8 mars 2023, l'Assemblée nationale a voté, à l'unanimité, un amendement visant à supprimer le délai de carence en cas d'interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée. Un décret devrait normalement, au plus tard le 1^{er} janvier 2024, en préciser les modalités d'application.

Un projet de décret ouvre la porte à une hausse de l'allocation d'assurance chômage

Ce projet, transmis à la CNNCEFP le 10 mars 2022, prévoit d'autoriser le conseil d'administration de l'UNEDIC à décider d'une revalorisation des allocations d'assurance chômage prenant effet au 1^{er} avril 2023. Cette hausse se cumulerait avec la hausse déjà prévue au 1^{er} juillet 2023.

Work in progress

Réforme des retraites : la commission mixte paritaire a trouvé un accord

Les sénateurs et les députés ont trouvé un accord s'agissant de la réforme des retraites : les sénateurs ont obtenu que soit introduit à titre expérimental un CDI sénior, que soit retenue une surcote pouvant aller jusqu'à 5% pour les mères de famille, et un compromis à été trouvé sur les carrières longues.

Prochaine étape ? La Première ministre, Elisabeth Borne, a engagé la responsabilité du gouvernement sur ce texte au titre de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution. L'avenir de la réforme repose donc désormais sur les motions de censure que certains groupes d'opposition ont déposés.



Quelques décisions

✦ **Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802** : La Cour de cassation rappelle que si une preuve déloyale peut être admise au titre du droit à la preuve de l'employeur découlant de l'article 6 de la CEDH, une telle preuve ne saurait être admise que si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, l'employeur produisait un extrait de vidéosurveillance, alors que la salariée n'avait pas été informée de ce qu'elle avait été filmée, et que l'employeur pouvait démontrer les faits autrement, un audit ayant révélé les faits reprochés à la salariée. La Cour de cassation considère donc que cette preuve était irrecevable.

✦ **Cass. soc., 1^{er} mars 2022, n° 21-16.008** : La Cour de cassation rappelle que l'indemnité d'éviction, correspondant aux salaires que le salarié victime d'un licenciement nul aurait perçus entre son licenciement et sa réintégration, n'inclut ni la participation, ni l'intéressement, mais inclut, en revanche, les congés-payés.

✦ **Cass. soc., 1^{er} mars 2023, n° 21-12.068** : La Cour de cassation rappelle, dans la lignée de son arrêt du 23 novembre 2022 (n° 20-21.924), que lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif, ceux-ci doivent donc être considérés comme du temps de travail effectif et peuvent le cas échéant générer des heures supplémentaires.