



# CALENDRIER DE L'AVENT

## DROIT SOCIAL 2023



En attendant Noël, Woog vous propose **25 cases** pour **décrypter le droit social** : les règles à maîtriser et les décisions marquantes de l'année.

<p><b>1</b> </p> <p>L'employeur peut-il modifier les dates de congés?</p>	<p>Décision du 11 mai 2023 n°21-18.117</p> <p><b>2</b> </p>	<p><b>3</b> </p> <p>Notion incontournable: la fixation des objectifs</p>	<p>Décision du 13 septembre 2023, n°22-17.340</p> <p> <b>4</b></p>	<p><b>5</b> </p> <p>Nouveauté : Barème Macron</p>
<p>Décision du 24 mai 2023, n° 22-10.517</p> <p><b>6</b> </p>	<p><b>7</b> </p> <p>Nouveauté : 2 mesures de la Loi marché du travail</p>	<p>Cass. soc., 19 avr. 2023, n°21-21.053</p> <p><b>8</b> </p>	<p><b>9</b> </p> <p>Notion incontournable: les obligations de formation de l'employeur</p>	<p>Décision du 6 septembre 2023, n°22-11.661</p> <p> <b>10</b></p>
<p><b>11</b> </p> <p>Notion incontournable: Mon salarié se plaint de harcèlement moral, que faire?</p>	<p>Notion incontournable: les 10 étapes de l'enquête pour harcèlement moral</p> <p><b>12</b> </p>	<p><b>13</b> </p> <p>Décision du 1er mars 2023, n° 21-21.345</p>	<p>Notion incontournable: la rupture conventionnelle</p> <p> <b>14</b></p>	<p><b>15</b> </p> <p>Décision du 21 juin 2023, n°21-22.076</p>
<p><b>16</b> </p>	<p><b>17</b> </p>	<p><b>18</b> </p>	<p><b>19</b> </p>	<p><b>20</b> </p>
<p><b>21</b> </p>	<p><b>22</b> </p>	<p><b>23</b> </p>	<p><b>24</b> </p>	<p><b>25</b> </p>

**Marie-Véronique Lumeau**

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50



# LE CALENDRIER DE DROIT SOCIAL

15

C'est parti pour la case n°15 !

**Décision marquante de l'année 2023 : un usage peut-il se créer pour un seul salarié ? (Cass. soc., 21 juin 2023, n°21-22.076)**

L'**usage en entreprise** est un **mode informel de création du droit** résultant d'une pratique répétée marquant la **volonté implicite** de l'employeur de **reconnaître ou d'attribuer certains avantages** aux salariés de l'entreprise.

La jurisprudence a mis en place **3 conditions cumulatives** à remplir afin qu'une pratique d'entreprise soit considérée comme un usage :

- **Fixe** = l'avantage est toujours le même ou est appliqué grâce à un mode de calcul précis et prédéterminé ;
- **Général** = l'avantage est accordé à tout le personnel ou à une catégorie objective ;
- **Constant** = l'avantage est accordé cycliquement et depuis plusieurs années (Cass. soc., 15 avr. 1992, n°88-44.439).

En l'espèce, un salarié, responsable du service accastillage d'une entreprise, réclamait des **arriérés de primes instaurées par usage**.

L'employeur considérait que le salarié ne pouvait pas bénéficier de ces arriérés qui intervenaient non pas au titre d'un usage mais d'avantages accordés à titre individuel.

La Cour de cassation a constaté que, de **manière constante** depuis plusieurs années, le salarié percevait **systematiquement deux primes** dont les montants étaient calculés selon des **modes de calcul prédéterminés et des seuils fixes et précis**. Les critères de constance et de fixité étaient donc bien acquis.

Elle a ensuite retenu que le critère de la généralité était rempli dans la mesure où le salarié était le seul à occuper un emploi de cette catégorie de personnel. **Autrement dit, un usage peut concerner un seul salarié !**

*merry  
christmas*



**Marie-Véronique Lumeau**  
Avocat au Barreau de Paris

[mvlumeau@woogassocies.com](mailto:mvlumeau@woogassocies.com) - Tel : 01 44 69 25 50