



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>1 </p> <p>L'employeur peut-il modifier les dates de congés?</p>	<p>Décision du 11 mai 2023 n°21-18.117</p> <p>2 </p>	<p>3 </p> <p>Notion incontournable: la fixation des objectifs</p>	<p>Décision du 13 septembre 2023, n°22-17.340</p> <p> 4</p>	<p>5 </p> <p>Nouveauté : Barème Macron</p>
<p>Décision du 24 mai 2023, n° 22-10.517</p> <p>6 </p>	<p>7 </p> <p>Nouveauté : 2 mesures de la Loi marché du travail</p>	<p>Cass. soc., 19 avr. 2023, n°21-21.053</p> <p>8 </p>	<p>9 </p> <p>Notion incontournable: les obligations de formation de l'employeur</p>	<p>Décision du 6 septembre 2023, n°22-11.661</p> <p> 10</p>
<p>11 </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>12 </p>	<p>13 </p> <p>Décision du 1er mars 2023, n° 21-21.345</p>	<p>Notion incontournable: la rupture conventionnelle</p> <p> 14</p>	<p>15 </p> <p>Décision du 21 juin 2023, n°21-22.076</p>
<p>Notion incontournable: la clause de non-concurrence</p> <p>16 </p>	<p>17 </p> <p>Notion incontournable: la période d'essai</p>	<p>Décision du 25 janvier 2023, n° 21-13.699</p> <p>18 </p>	<p>19 </p> <p>Notion incontournable: les évaluations de fin d'année</p>	<p>Décision du 8 février 2023, n°21.16-258</p> <p> 20</p>
<p>21 </p>	<p>22 </p>	<p>23 </p>	<p> 24</p>	<p>25 </p>

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

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

LE CALENDRIER DE DROIT SOCIAL

C'est parti pour la case n°20 !

Décision marquante de l'année 2023 : la déclaration d'inaptitude prive-t-elle l'employeur de licencier le salarié pour un autre motif ? (Cass. soc., 8 février 2023, n°21.16-258)

Oui, selon la Cour de cassation.

En l'espèce, un salarié a été convoqué à un **entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour motif disciplinaire**. La veille, il a été déclaré **inapte à son poste**, sans possibilité de reclassement.

En dépit de cet avis, la société a poursuivi la procédure disciplinaire **antérieurement** engagée et a licencié **le salarié pour faute lourde**, privant ainsi ce dernier de ses indemnités de rupture.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. La Cour d'appel de Grenoble a débouté le salarié de ses demandes indemnitaires et salariales au titre de la mise à pied à titre conservatoire et a jugé que le licenciement était fondé sur une faute grave.

Pour la Cour de cassation, lorsque le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, les dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du Code du travail **font obstacle** à ce que l'employeur prononce **un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude**, et ce, **même s'il a engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause**.

A noter : si l'inaptitude physique fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié a le droit à une indemnité de rupture d'un montant au moins égal **au double de l'indemnité de licenciement**.

Marie-Véronique Lumeau
Avocat au Barreau de Paris

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