



# 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></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></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></p> <p><b>14</b></p>	<p><b>15</b> </p> <p>Décision du 21 juin 2023, n°21-22.076</p>
<p>Notion incontournable: la clause de non-concurrence</p> <p><b>16</b> </p>	<p><b>17</b> </p> <p>Notion incontournable: la période d'essai</p>	<p>Décision du 25 janvier 2023, n° 21-13.699</p> <p><b>18</b> </p>	<p><b>19</b> </p> <p>Notion incontournable: les évaluations de fin d'année</p>	<p>Décision du 8 février 2023, n°21.16-258</p> <p></p> <p><b>20</b></p>
<p><b>21</b> </p> <p>Décision du 7 juin 2023, n°22-10.196</p>	<p><b>22</b> </p>	<p><b>23</b> </p>	<p></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

C'est parti pour la case n°21 !

**Décision marquante de l'année 2023 : un cadre soumis à un système de pointage est-il autonome ? (Cass. soc., 7 juin 2023, n°22-10.196)**

Le dispositif du forfait jours, institué par un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche (*C. trav.*, art. L. 3121-63), permet un **décompte du temps de travail** en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année en contrepartie d'une rémunération forfaitaire pour les salariés disposant **d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps**.

Le **degré d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps** est un **critère crucial** pour déterminer l'éligibilité du salarié à une convention de forfait jours.

En l'espèce, un salarié a contesté la validité de sa convention de forfait jours, considérant qu'il n'avait pas une **réelle autonomie** dans l'organisation de son emploi du temps dans la mesure où il était contraint de se conformer à un **système de pointage horaire strict** et était tenu de travailler un **minimum de 6 heures par jour** pour valider une journée de travail.

Après avoir été condamné par la Cour d'appel, l'employeur a formé un **pourvoi en cassation** au motif que la convention de forfait était conforme à l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur le travail dans la métallurgie disposant des règles en la matière.

Néanmoins, la Cour de cassation a considéré que, **si l'obligation de pointage n'était pas incompatible avec la notion d'autonomie d'un salarié**, l'obligation de présence minimale de 6 heures par jour entrave l'autonomie du salarié. La convention de forfait jours était donc nulle.



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

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