



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>Décision du 7 juin 2023, n°22-10.196</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 21

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 - Tel : 01 44 69 25 50