



# 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>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> <b>20</b></p>
<p><b>21</b> </p> <p>Décision du 7 juin 2023, n°22-10.196</p>	<p>Nouveauté : Présomption de démission en cas d'abandon de poste</p> <p><b>22</b> </p>	<p><b>23</b> </p> <p>Décision du 15 mars 2023, n°21.16-057</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 23

C'est parti pour la case n°23 !

**Décision marquante de l'année 2023 : le rappel d'heures supplémentaires doit-il être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ? (Cass. soc., 15 mars 2023, n°21.16-057)**

**Oui**, précise la Cour de cassation.

En effet, dans un arrêt de principe, la Cour de cassation indique que, dans **le cadre du calcul de l'indemnité de licenciement ou de non-concurrence, le salaire à prendre en compte est celui qui aurait dû être perçu et non celui perçu.**

En l'espèce, un salarié formule, à la suite de son licenciement, plusieurs demandes en justice au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel condamne l'employeur au paiement d'heures supplémentaires.

Néanmoins, le salarié lui reproche de ne pas avoir pris en compte le **rappel de salaire pour heures supplémentaires** dans le calcul de l'**indemnité légale de licenciement et de la contrepartie financière** au titre de la clause de non-concurrence.

La Cour de cassation tranche en faveur du salarié et indique que **le rappel des heures supplémentaires auquel l'employeur a été condamné doit être pris en compte pour la base de calcul de l'indemnité de licenciement et de non-concurrence.**

Le Ministère du Travail a mis à jour sa fiche pratique consacrée à cette notion, fiche à retrouver sous le lien suivant : "[l'indemnité légale de licenciement](#)".

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

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