



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>6 </p>	<p>7 </p>	<p>8 </p>	<p>9 </p>	<p>10 </p>
<p>11 </p>	<p>12 </p>	<p>13 </p>	<p>14 </p>	<p>15 </p>
<p>16 </p>	<p>17 </p>	<p>18 </p>	<p>19 </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

5

C'est parti pour la case n°5 !

Nouveauté : le barème Macron a continué de faire débat en 2023

Le barème Macron, mis en place en **2017**, encadre le **montant d'indemnisation accordé à un salarié injustement licencié**, par des **planchers et des plafonds obligatoires en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise**.

Son application a fait couler beaucoup d'encre et de nombreux Conseils de prud'hommes, suivis de Cours d'appel, ont refusé de le mettre en œuvre jugeant le montant plafonné attribué aux salariés trop faible.

Le 11 mai 2022 (n° 21-15.247), la **Cour de cassation** a finalement **validé** le barème. Néanmoins, en novembre 2022, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a considéré que le **barème ne respectait pas la charte sociale européenne**.

Depuis, plusieurs Cours d'appel **résistent**, dont celle de Grenoble qui, dans un arrêt 16 mars 2023 (n° RG 21/02048), a apporté un **nouvel argument** : les juges peuvent décider d'écarter le barème à raison de **l'absence d'examen à intervalles réguliers** par le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, des **modalités du dispositif d'indemnisation**, de façon à assurer que **les paramètres d'indemnisation** prévus par le barème permettent, dans tous les cas, **une réparation adéquate** du préjudice subi pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Affaire à suivre en 2024 !

Marie-Véronique Lumeau
Avocat au Barreau de Paris

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