



Le cabinet WOOG vous souhaite une belle rentrée !

FOCUS : Fin de la dérogation aux durées maximales des périodes d'essai

À partir du **9 septembre 2023**, la loi adaptant le Code du travail au droit de l'Union européenne du 9 mars 2023 supprime la **dérogation** de l'article L.1221-22 alinéa 2 du Code du travail permettant **aux accords de branche conclus avant le 26 juin 2008**, de prévoir **des durées de période d'essai plus longues que les durées maximales légales**. Les branches ayant conclu de telles dérogations ont ainsi jusqu'au 9 septembre 2023 pour renégocier ce point. À défaut, les salariés pourront se prévaloir **du principe de faveur et solliciter l'application des durées légales maximales qui sont plus favorables**.



LES DECISIONS DU MOIS

Forfait jours: la Cour de cassation se prononce sur la validité de trois conventions collectives

Par trois arrêts récents rendus le 5 juillet 2023, la Cour de cassation donne une nouvelle illustration de **l'étendue de son contrôle et des conditions à remplir par l'accord collectif instituant le forfait jours pour ne pas encourir la nullité de ses stipulations**.

Dans deux arrêts, la Chambre sociale estime que les stipulations de la **convention collective nationale ("CCN") des services de l'automobile** et celles d'un accord rattaché à la **CCN des prestataires de services** ne sont pas de nature à **garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables** et à **assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié**.

Ces deux nouvelles conventions collectives ayant été déclarées **insuffisantes** par la Cour de cassation, les **conventions individuelles de forfait en jours conclues sur leur seul fondement sont donc nulles**.

Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 21-23.222 (services de l'automobile)

Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 21-23.387 (prestataires de services)

En revanche, dans un troisième arrêt rendu le même jour, la Cour de cassation valide la **convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise**

du bâtiment (Etam).

Elle retient que les stipulations de la CCN répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos dès lors, d'une part, qu'il est prévu que **l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie**, laquelle veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos, et, d'autre part, qu'un **document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congé** est tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 21-23.294 (bâtiment Etam)

Avenant au contrat de travail et modification de la rémunération du salarié

La Cour de cassation indique que la **signature d'un avenant** ne faisant pas état d'un précédent bonus ne peut **pas constituer une volonté claire et non équivoque**.

La Cour de cassation rappelle ainsi que l'acceptation par le salarié de la **modification de sa rémunération** ne peut résulter que d'une **manifestation claire et non-équivoque de sa volonté**.

Cass. soc., 21 juin 2023, n° 21-21.572

Ancienneté et mention sur le bulletin de paie

La **date d'ancienneté** figurant dans le **bulletin de paie** vaut **présomption** de reprise d'ancienneté, sauf à l'employeur à rapporter la

preuve contraire.

Cass. soc., 21 juin 2023, n° 22-10.006

Forfait jours et présence obligation de six heures

Un salarié soumis à une obligation de pointage donnant lieu à des relevés informatiques reprenant le nombre d'heures travaillées chaque jour et qui doit effectuer 6 heures de travail pour voir une journée de travail validée, ne dispose pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, si bien qu'il n'est pas éligible à une convention de forfait en jours.

Cass. soc., 7 juin 2023, n° 22-10.196

Procédure de licenciement et un consultant extérieur

Le directeur d'une société, missionné comme consultant externe par le groupe et mandaté pour agir au nom et pour le compte du représentant légal d'une autre société du même groupe en matière de gestion des ressources humaines, peut mener l'entretien préalable au licenciement d'un salarié de cette dernière

Cass. soc., 28 juin 2023, n° 21-18.142

Entretien annuel et entretien professionnel

Le Code du travail ne s'oppose pas à la tenue à la **même date** de l'**entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel** pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées.

Cass. soc., 5 juillet 2023, n°21-24.122

A NOTER

Partage de la valeur ajoutée et recommandation du CAE

Le **Conseil d'analyse économique ("CAE")** propose, dans une **note du 18 juillet 2023**, d'instaurer un **dispositif unique**. Il faut, selon lui, « *privilégier un dispositif unique qui serait assis sur une formule simple, transparente et clairement adossée à la profitabilité de l'entreprise* », soit une « *participation obligatoire, dont les paramètres pourraient être négociés au niveau des branches ou même des entreprises* ».

BON A SAVOIR

Protection des femmes victimes de fausse couche

La loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit désormais, via un nouvel article L. 1225-4-3 dans le Code du travail, que la **salariée victime de fausse couche tardive** peut bénéficier d'une **protection relative contre le licenciement**.

