



# 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><b>18</b> </p>	<p><b>19</b> </p>	<p><b>20</b> </p>
<p><b>21</b> </p>	<p><b>22</b> </p>	<p><b>23</b> </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

17

C'est parti pour la case n°17 !

## **Notion incontournable : la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'apprécier l'aptitude du salarié à occuper un poste et à ce dernier de se rendre compte si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai n'est **pas obligatoire et ne se présume pas**, ce qui signifie qu'elle doit être **expressément stipulée** dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement (C. trav., art. L. 1221-23).

La période d'essai peut être renouvelée qu'une seule fois et si trois conditions sont réunies :

- **la lettre d'engagement ou le contrat de travail doit stipuler expressément cette possibilité** (C. trav., art. L. 1221-23) ;
- un accord de branche étendu doit le prévoir (C. trav., art. L. 1221-21) ;
- la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser :
  - quatre mois pour les ouvriers et employés,
  - six mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
  - six mois pour les cadres, à moins que « *la nature de l'emploi le justifie [...] ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur* » justifie une période plus longue.

Le renouvellement de la période d'essai doit avoir lieu **avant la fin de la période d'essai initiale** et exige **une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié**. Cette volonté ne peut être déduite de la **seule poursuite de l'activité du salarié**, ou encore du fait, qu'il n'ait **pas émis de réserve sur le contenu de la lettre l'avisant de la prolongation de l'essai**.

**La simple apposition de la signature du salarié sur le courrier de renouvellement de la période d'essai permet-elle de manifester d'une volonté claire et non-équivoque ? La réponse se trouve en case n°18 !**

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

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