



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>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

18

C'est parti pour la case n°18 !

Décision marquante de l'année 2023 : l'assouplissement des règles en matière de période d'essai (Cass. soc., 25 janvier 2023, n° 21-13.699)

La case n°17 vous a permis de comprendre toutes les règles sur la période d'essai. C'est maintenant à vous de jouer : 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 du salarié ?

Oui, mais à condition d'apporter d'autres éléments prouvant l'accord explicite du salarié au renouvellement de la période d'essai.

En l'espèce, un salarié signe le courrier de renouvellement de la période d'essai, sans apposer d'autres mentions particulières.

Il saisit ensuite le Conseil de prud'hommes en considérant la simple apposition d'une signature sur le courrier de renouvellement de la période d'essai ne constituait pas une acceptation claire et non-équivoque.

La Cour de cassation déboute le salarié et confirme que **l'apposition de la signature du salarié** sur le courrier de renouvellement de la période d'essai permet de démontrer que l'acceptation du salarié, à condition qu'elle soit **accompagnée d'un faisceau d'indices** laissant supposer le consentement.

Il s'agissait en l'espèce, de courriels adressés à des tiers par le salarié, dans lesquels il indiquait « *que sa période d'essai au sein de la société avait été prolongée* » et qu'il était en recherche d'emploi.

En pratique, pensez à faire indiquer l'accord du salarié de manière manuscrite « bon pour accord de renouvellement » sur le courrier de renouvellement de la période d'essai.



Marie-Véronique Lumeau
Avocat au Barreau de Paris

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