



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>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

7

C'est parti pour la case n°7 !

Nouveauté : 2 mesures phares de "Loi marché du travail"

Pour favoriser le plein emploi, la loi du 21 décembre 2022 a prévu un certain nombre de mesures relatives au fonctionnement du marché du travail. Cette loi a pour objectif de réduire le chômage. **Décryptage de deux mesures phares :**

- **Un seul contrat court pour remplacer plusieurs salariés absents**

Lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement ou simultanément plusieurs salariés, **il doit être conclu avec lui autant de contrats écrits qu'il y a de salariés remplacés.**

La loi « Marché du travail » permet, à **titre expérimental**, dans **certains secteurs**, de conclure **un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés**, par exemple, dans le secteur de la propreté et du nettoyage, le transport routier ou encore les industries alimentaires.

- **Modification des conditions légales d'électorat et d'éligibilité au Comité social et économique (CSE)**

La loi « Marché du travail » a réécrit **l'article L2314-18 du Code du travail** afin d'accorder la qualité d'électeur « **à l'ensemble des salariés** », y compris **les salariés assimilés à l'employeur** (c'est-à-dire ceux disposant d'une délégation écrite d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur, ceux représentant l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou l'employeur dans les relations avec les salariés directement), qui en étaient privés jusqu'ici.

Ces salariés, bien qu'électeurs, restent **inéligibles** en raison des attributions qui leur sont déléguées, ou s'ils représentent l'employeur devant les instances représentatives du personnel.

Marie-Véronique Lumeau
Avocat au Barreau de Paris

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