

Dernière mise à jour le 06 mars 2023

La loi d'adaptation au droit européen a été définitivement adoptée

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été définitivement adoptée le 28 février 2023.

Sommaire

- Assimilation du congé paternité à une période de présence dans l'entreprise
- Prise en compte du congé paternité dans l'ancienneté
- Elargissement du congé parental d'éducation
- Conservation des avantages acquis avant les congés paternité, parentaux et de présence parentale
- Extension du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant
- Information des salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail
- Fin des dérogations aux durées maximales de période d'essai
- Références

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été définitivement adoptée le 28 février 2023.

Elle sera applicable après sa parution au Journal Officiel. Des décrets d'application sont attendus sur certaines dispositions.

Cette loi transpose 6 directives européennes en droit français.

En droit du travail, elle met en conformité le code du travail avec deux directives du 20 juin 2019 relatives à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Assimilation du congé paternité à une période de présence dans l'entreprise

Actuellement, dans le cas d'une répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés en fonction de la durée de présence dans l'entreprise, sont actuellement assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé de maternité, congé d'adoption et congé de deuil d'un enfant ;
- les arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine liées à un état

d'urgence sanitaire.

La loi assimile également les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation.

Prise en compte du congé paternité dans l'ancienneté

Actuellement, lorsqu'un salarié s'absente dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette absence n'est en principe pas comptabilisée dans le calcul de l'ancienneté (à la différence du congé de maternité), sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (indemnité de licenciement, etc...).

Elargissement du congé parental d'éducation

Actuellement, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de son adoption a le droit à un congé parental d'éducation, qui peut être pris sous forme de congé « total » ou de période de réduction de sa durée de travail.

Le congé parental d'éducation (total ou sous forme de temps partiel) est désormais ouvert aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, peu importe la date d'obtention de cette ancienneté et donc y compris si elle est acquise après la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption.

Conservation des avantages acquis avant les congés paternité, parentaux et de présence parentale

En cas de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, le salarié conserve dorénavant le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé .

Entre autres droits, cette règle couvre notamment les congés payés acquis avant le départ en congé, alors qu'en l'état le code du travail ne permet pas toujours leur report si la période de prise des congés s'est achevée pendant un de ces congés.

Elle intègre également dans le code du travail le principe jurisprudentiel selon lequel l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base d'un temps plein, et non sur celle résultant du congé parental.

Extension du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant

Le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant sont étendus aux particuliers employeurs et aux assistants maternels de droit privé.

Information des salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail

La directive européenne a étendu la liste des informations à transmettre au travailleur lors de son recrutement et a raccourci le délai de transmission de ces informations.

Elle avait accordé aux Etats membres un délai de 3 ans pour prendre les mesures nécessaires pour se conformer aux nouvelles règles.

A défaut de textes de transposition à cette date, le contenu de la directive est directement applicable depuis le 1er août 2022.

Tout travailleur doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de sa relation de travail au moment de son recrutement. Cette obligation est établie au niveau européen et s'impose en France comme dans tous les Etats membres. Elle résulte notamment du principe n° 7 du socle européen des droits sociaux qui prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de leur période d'emploi, de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail.

La directive étend l'obligation d'informer sur les conditions de travail à de nouveaux travailleurs, notamment les travailleurs des plateformes numériques et les stagiaires.

Elle complète la liste des informations à fournir au salarié sur les éléments essentiels de la relation de travail : période d'essai, droit à la formation, précisions sur les modalités de la durée du travail applicables...

Elle ramène le délai maximal accordé à l'employeur pour délivrer cette information à 7 jours ou à 1 mois selon la nature de l'information (au lieu de 2 mois).

La loi d'adaptation au droit européen crée un nouvel article dans le Code du Travail et prévoit que l'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail. La liste de ces informations reste à être fixée par décret.

Le salarié qui n'aurait pas reçu ces informations pourra mettre en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents fournis si certaines informations manquent.

Les salariés dont le contrat de travail sera en cours à la date de promulgation de la loi pourront demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations.

Les salariés en CDD ou en intérim justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise d'accueil vont également avoir la possibilité de demander à l'entreprise de les informer sur les postes en CDI à pourvoir.

Fin des dérogations aux durées maximales de période d'essai

La loi supprime la dérogation actuelle qui permet de continuer à appliquer des durées de période d'essai plus longues que celles prévues par le code du travail, en application d'accords de branche antérieurs à la loi Modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi.

À l'avenir, il n'y aurait donc plus de dérogation aux durées maximales prévues par le code du travail.

Références

Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, adopté définitivement le 28 février 2023.

Consulter la liste exhaustive des informations obligatoires à remettre aux salariés :

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/embauche/informer-salarie-embauche.html> >