



Loi du 9 mars 2023 adaptation au droit de l'Union européenne - mesures droit social

La [loi du 9 mars 2023 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](#), publiée au JO du 10 mars 2023, transpose plusieurs directives et **met en cohérence le droit français avec des règlements européens dans divers domaines** : protection des épargnants, entreprises, accessibilité des produits et services internet, congés des salariés parents ou proches aidants, droit des voyageurs ferroviaires...

La loi intègre également certains apports récents issus de la jurisprudence européenne.

En **matière sociale**, ce texte **ajuste plusieurs dispositions du Code du travail concernant les congés familiaux, les informations relatives à la relation de travail à communiquer au salarié ou encore la durée de la période d'essai.**

La loi entrera en vigueur une fois le lendemain de sa publication au Journal officiel (**soit le 11 mars 2023**), à l'exception des dispositions relatives à la **période d'essai qui entreront en vigueur 6 mois après** la promulgation de la loi.

Certaines mesures sont néanmoins subordonnées à la **parution des décrets d'application nécessaires** à leur mise en œuvre.

Nouveautés relatives aux congé de paternité, congé parental et congé de présence parentale

Les dispositions du Code du travail relatives au congé de paternité, au congé parental d'éducation et au congé de présence parentale sont adaptées.

- Les **dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant indiqueront expressément que sa durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.** De même, le salarié conservera le bénéfice de tous les **avantages acquis** avant le début du congé, ce qui permettra notamment de **garantir le maintien des congés payés acquis.**

Par ailleurs, le congé de paternité sera expressément assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour la **répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés** (notion comptable : les entreprises employant 50 salariés ou plus sont dans l'obligation d'une mise en place de la participation des salariés aux résultats, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice étant retenue comme critère de répartition).

- Dans le cadre d'un **congé parental d'éducation à temps partiel**, le Code du travail indiquera expressément **que la durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et que ce dernier conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.** Cette disposition permettra notamment d'assurer la mise en conformité avec 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**. Le congé parental d'éducation à **temps plein** est, quant à lui, pris en compte **pour moitié** seulement concernant la détermination des droits tirés de l'ancienneté.

En effet, jusqu'à présent, le code du travail prévoyait que la durée du congé parental d'éducation était prise en compte pour 50 % pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (lorsque le congé parental est pris sous forme de congé total).

La loi précise désormais clairement que :

- **la prise en compte pour 50 % concerne uniquement le congé parental total,**
- **en cas de congé sous forme de temps partiel, la totalité du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.**

• **Le congé de présence parentale**, en plus d'être pris en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise, lui permettra de **conserver tous les avantages acquis avant le début du congé (et notamment d'avoir la garantie de conserver les droits à congés payés acquis avant leur congé)**. Précisons que le code du travail prévoit déjà expressément la conservation des droits à congés payés acquis avant le début du congé pour le congé de maternité, et le maintien des droits acquis pour le congé de solidarité familiale ainsi que le congé de proche aidant.

• **L'accès au congé parental d'éducation** est facilité. La loi modifie les modalités d'appréciation de la condition d'**ancienneté d'un an** permettant de bénéficier de ce congé. En effet, le Code du travail exigeait jusqu'à présent que cette condition soit remplie, non pas à la **date de la demande de congé, mais à la date de naissance ou d'adoption de l'enfant**, ceci en contradiction avec la jurisprudence de la CJUE pour laquelle cela aboutit à priver les parents ne disposant pas d'un emploi au moment de la naissance d'être **éligibles** au congé parental **ultérieurement**. Le Code du travail sera ainsi mis en conformité sur ce point **puisque'il ne sera plus exigé que cette condition soit remplie à la date de naissance** de l'enfant ou de son **arrivée au foyer** en cas d'adoption.

A l'avenir, **le congé parental sera ainsi officiellement ouvert quelle que soit la date d'obtention de l'ancienneté dans l'entreprise, 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.**

Remise de documents au salarié sur la relation de travail

L'employeur sera **tenu de remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits précisant les informations principales relatives à la relation de travail.**

La liste des informations devant figurer dans le ou les documents visés sera **fixée par décret.**

Attention, le salarié qui n'aurait pas reçu ces informations **pourra faire valoir ses droits en respectant une certaine progressivité.**

D'abord, il devra **mettre en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis** ou, le cas échéant, de compléter les documents fournis si certaines informations manquent.

Ce n'est qu'ensuite **qu'il pourra saisir le juge compétent afin d'obtenir les documents non obtenus.**

Les modalités d'application de cette procédure seront précisées par décret.

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 modalités de cette demande seront fixées par décret.

Suppression des durées de période d'essai plus longues prévues par accord de branche

La dérogation permettant aux accords de branche **conclus avant** la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, de prévoir des durées de période d'essai **plus longues** que les **durées maximales légales** sera supprimée.

Il deviendra alors impossible de déroger aux durées maximales prévues par le code du travail, étant rappelé que la période d'essai est renouvelable une fois sous certaines conditions.

Cette mesure n'entrera toutefois en vigueur que **dans un délai de six mois** après la **promulgation de la loi**, afin de laisser aux partenaires sociaux le **temps de réviser les accords de branche concernés.**

Information des salariés en CDD ou en intérim sur les postes disponibles en CDI

Les salariés en CDD ou en intérim justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois pourront, **à leur demande**, être informés des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise. L'obligation sera remplie par l'employeur ou pour les intérimaires, l'entreprise utilisatrice.

Un décret en fixera les modalités d'application.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES MESURES

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	<ul style="list-style-type: none">• Assimilation à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté• Conservation des droits acquis (y compris à congés payés) par le salarié avant le début du congé de paternité• Entrée en vigueur : 11 mars 2023
Congé parental d'éducation	<ul style="list-style-type: none">• Ouverture aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit 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• Clarification de la rédaction du code du travail sur la prise en compte pour l'ancienneté (à 50 % pour un congé parental total, à 100 % pour un congé pris sous forme de période de temps partiel)• Conservation des droits acquis (donc y compris à congés payés) par le salarié avant le début du congé parental• Entrée en vigueur : 11 mars 2023
Congé de présence parentale	<ul style="list-style-type: none">• Conservation des droits acquis (y compris à congés payés) par le salarié avant le début du congé de présence parentale• Entrée en vigueur : 11 mars 2023
Participation aux résultats	<ul style="list-style-type: none">• En cas de répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, prise en compte du congé de paternité et d'accueil de l'enfant comme une période de présence• Entrée en vigueur : 11 mars 2023
Information du salarié sur les éléments principaux de la relation de travail	<ul style="list-style-type: none">• Obligation de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail (modalités et liste des infos à préciser par décret)• Entrée en vigueur : subordonnée à la parution du décret d'application
Fin des dérogations aux durées maximales de période d'essai	<ul style="list-style-type: none">• Suppression de la possibilité de déroger aux durées maximales des périodes d'essai fixées par le code du travail en application d'un accord de branche antérieur au 26 juin 2008• Entrée en vigueur : 6 mois après la promulgation de la loi (soit 10 septembre 2023)
Information des salariés en CDD sur les postes à pourvoir	<ul style="list-style-type: none">• A partir de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, droit de demander à être informé sur les postes en CDI à pourvoir en son sein (modalités à préciser par décret)• Entrée en vigueur : subordonnée à la parution du décret d'application
Information des intérimaires sur les postes à pourvoir	<ul style="list-style-type: none">• A partir de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise utilisatrice, droit de demander à être informé sur les postes en CDI à pourvoir en son sein (modalités à préciser par décret)• Entrée en vigueur : subordonnée à la parution du décret d'application