



LOI PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPEENNE

La loi du 9 Mars 2023 n°2023-171, publiée au Journal Officiel le 10 Mars 2023, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, adapte le droit national à plusieurs directives européennes.

Cette loi comporte un volet social comportant différentes mesures ayant des impacts en matière de paie et de droit du travail.

1. INFORMATIONS OBLIGATOIRES A FOURNIR AU SALARIE :

1.1 Le contexte juridique :

La Directive 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil en date du 20 Juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne a amélioré les informations délivrées aux salariés lors de la conclusion d'un contrat de travail.

La France avait intégré en droit national les dix informations exigées par la directive 1991/533. La loi du 9 Mars 2023 adapte le droit national aux cinq nouvelles informations imposées par la Directive de 2019.

1.2 Les 15 informations à fournir au salarié :

Pour mémoire, les 10 informations à fournir au salarié découlant de la Directive 1991/533 sont les suivantes :

1. **l'identité des parties** à la relation de travail ;
2. **le lieu de travail** ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
3. **le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi** pour lesquels le travailleur est employé ou la caractérisation ou la description sommaires du travail ;
4. **la date de début de la relation de travail** ;



5. dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, **la date de fin ou la durée prévue de celle-ci** ;
6. **dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices**, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
7. **la durée et les conditions de la période d'essai**, le cas échéant ;
8. **le droit à la formation octroyé par l'employeur**, le cas échéant ;
9. **la durée du congé payé auquel le travailleur a droit** ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
10. **en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis**, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis.

Les 5 informations complémentaires prévues par la Directive 2019/1152 sont les suivantes :

11. **la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs**, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi **que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération** à laquelle le travailleur a droit ;
12. si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, **la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération** ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe ;
13. si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le travailleur de ce qui suit :
 - a. **le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties** ;
 - b. **les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler** ;
 - c. **le délai de prévenance minimal** auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche ;
14. **toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur** ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, **le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues** ;
15. lorsque cela incombe à l'employeur, **l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale** fournie par l'employeur.

1.3 Modalités de communication de ces 15 informations :



Lors de l'embauche, l'employeur devra remettre au salarié des documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.

Ces informations devront être fournies par écrit de la façon suivante :

- soit **sous la forme d'un ou de plusieurs documents, dans un délai de sept jours calendaires à compter du premier jour de travail**, si elles ne l'ont pas été précédemment pour les informations essentielles (cf. points 1 à 5, 7 et 11 à 13),
- ou **sous la forme d'un document, dans un délai d'un mois à compter du même point de départ pour les autres informations.**

À défaut de remise de ces documents, le salarié ne pourra saisir le juge compétent afin de les obtenir qu'après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis.

ATTENTION : Ces dispositions ne s'appliqueront pas :

- **aux emplois CESU dont la durée de travail n'excède pas trois heures** (contre huit jusqu'à présent) par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines ;
- **lorsque l'employeur recourt au « Guichet Unique du Spectacle Occasionnel » (GUSO) pour l'emploi occasionnel d'un intermittent du spectacle.**

Cette obligation d'information entrera en vigueur **lors de la parution du décret d'application.**

Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise à la date du 9 Mars 2023, ceux-ci ne seront pas concernés à titre obligatoire par cette obligation d'information.

Toutefois, la loi du 9 Mars 2023 prévoit que les salariés recrutés avant cette date pour demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations prévues par la loi.

2. LIMITATION DES PERIODES D'ESSAI LONGUES :

Depuis la loi de Modernisation du marché du travail de 2008, il était possible de retenir comme durée de période d'essai une durée fixée par accord de branche conclus avant le 25 Juin 2008 supérieure aux minima fixées par l'article L.1221-21 du code du travail (2 mois pour les ouvriers - employés, 3 mois pour les techniciens - agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres).

Cette possibilité est supprimée par la loi du 9 Mars 2023.



Cette mesure sera effective 6 mois après la promulgation, soit **à compter du 9 Septembre 2023**.

3. NOUVELLE OBLIGATION D'INFORMATION AU BENEFICE DES SALARIES EN CDD :

L'employeur devra, à la demande du salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission justifiant dans l'entreprise d'une ancienneté continue d'au moins six mois, l'informer des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

A NOTER : A priori, cette information ne sera obligatoire que si le salarié titulaire du CDD est fait expressément la demande.

Un décret sera nécessaire pour fixer les modalités d'application.

4. CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Pour mémoire, le congé parental d'éducation est un droit ouvert à tout salarié (père ou mère) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Jusqu'à présent, cette ancienneté minimale d'un an était appréciée à la date de naissance de l'enfant, l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Dorénavant, la condition d'ancienneté d'un an, bien que maintenue, n'aura plus à être validée à la date de naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Par ailleurs, la loi confirme que **la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.**

En revanche, le texte de loi ne modifie pas la règle de prise en compte du congé parental à temps plein, celui-ci étant toujours pris en compte pour moitié dans la détermination de l'ancienneté d'un salarié.

Enfin, **le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de son congé parental.** Cette règle permettra notamment au salarié de pouvoir reporter les congés payés acquis avant son départ en congé parental d'éducation même si la période de prise des congés s'est achevée pendant sa période d'absence. Il en sera de même pour les jours de RTT acquis en vertu d'un système d'aménagement du temps de travail.



Ces mesures sont entrées en vigueur le 11 Mars 2023.

5. CONGE DE PRESENCE PARENTALE :

La durée du congé de présence parentale est dorénavant **prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.**

Par ailleurs, **le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé de présence parentale.** Cette règle permettra ainsi au salarié de pouvoir reporter les congés payés acquis avant son départ en congé de présence parentale même si la période de prise des congés s'est achevée pendant sa période d'absence.

Ces mesures sont entrées en vigueur le 11 Mars 2023.

6. CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est dorénavant **assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.**

Le salarié conservera en outre **le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé de paternité.**

D'autre part, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera **assimilé à une période de présence effective dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation lorsque celle-ci sera répartie en fonction de la durée de présence.**

A NOTER : Pour mémoire, le congé de paternité n'est pas assimilé à une période de travail rémunérée en cas de répartition de la réserve spéciale de participation en fonction de la rémunération, alors que pour l'intéressement, le salaire qu'aurait perçu le salarié pendant ce congé doit être pris en compte.

Ces mesures sont entrées en vigueur le 11 Mars 2023.

7. CONGE DE PROCHE AIDANT ET CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE :

Le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale sont désormais étendus aux salariés des particuliers employeurs.

Cette mesure est entrée en vigueur le 11 Mars 2023.



8. PARTICULIER EMPLOYEUR ET OBLIGATION DE REMETTRE UN CONTRAT DE TRAVAIL :

La dérogation permettant aux particuliers employeurs utilisant le CESU de ne pas formaliser par écrit les contrats de travail des salariés est modifiée.

Elle concernera dorénavant les emplois **dont la durée de travail n'excède pas 3 heures par semaine** (au lieu de 8 heures précédemment) au cours d'une période de référence de 4 semaines.

D'autre part, **dans cette limite de 3 heures**, les employeurs seront exemptés de **l'obligation d'information** sur les éléments essentiels de la relation de travail (voir paragraphe 1).

Cette mesure est entrée en vigueur le 11 Mars 2023.