
MESURES SOCIALES DE LA LOI DU 9 MARS 2023 DITE LOI « DDADUE »

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

Cette Loi met en cohérence le droit français avec des directives européennes dans divers domaines dont le droit du travail.

Nous vous présentons une synthèse de ces mesures.

I) Congés de paternité, de présence parentale et parental d'éducation

- a. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé de présence parentale : maintien des avantages acquis

Pour l'ensemble de ces congés, il est prévu que le salarié **conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis** avant le début du congé.

b. Congé parental d'éducation

A compter du 11 mars 2023, **le congé parental d'éducation pourra bénéficier à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise**, permettant ainsi aux parents qui n'ont pas acquis l'ancienneté requise au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant de bénéficier d'un congé parental d'éducation ultérieurement.

Par ailleurs, la Loi clarifie la situation où le congé parental est pris sous forme de **période de travail à temps partiel** : dans ce cas, **la durée du congé parental est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté**. Seul le congé parental d'éducation pris sous forme de congé à temps complet est pris en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

c. Congé de paternité

La loi assimile, à compter du 11 mars 2023, **la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son **ancienneté**.

De plus, ce congé devra être assimilé à une **période de présence pour la répartition de la réserve spéciale de participation** en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

II) Encadrement des périodes d'essai conventionnelles de plus de 6 mois

La loi met fin à la dérogation qui permettait aux accords de branche étendus conclus avant le 26 juin 2008 de conserver des durées maximales de période d'essai supérieures aux durées légales.

Elle laisse aux branches un délai de 6 mois pour se conformer à la directive européenne du 20 juin 2019 (soit jusqu'au 9 septembre 2023). Passé ce délai, la période d'essai applicable devrait être celle prévue par le code du travail.

9 conventions collectives sont concernées, car prévoyant des durées de période d'essai pour leurs cadres supérieures à la durée légale (*transport aérien personnel au sol, remontées mécaniques, salariés permanents des ETT, promotion construction, organismes de formation, sociétés d'assurance, sociétés d'assurance inspection, banque et des mutualités*).

On notera que la loi maintient, pour les cadres, la possibilité de prévoir par accord de branche étendu, une période d'essai de 8 mois maximum (renouvellement inclus).

III) Renforcement de l'information sur les postes en CDI à pourvoir pour les CDD et intérimaires

L'employeur devra désormais informer les salariés en CDD qui le demande, des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise. Cette obligation d'information concerne les salariés ayant dans l'entreprise une **ancienneté continue d'au moins 6 mois**.

La Loi soumet également à cette obligation d'information **les entreprises utilisatrices de salariés temporaires**.

L'information sur les postes en CDI devient obligatoire dès lors qu'un salarié en CDD ou sous contrat d'intérim avec 6 mois ou plus d'ancienneté continue demande à être informé.

L'application effective de cette mesure est subordonnée à la parution d'un décret qui précisera les modalités.

IV) Renforcement des informations à communiquer au salarié lors de l'embauche

La Loi prévoit le renforcement de l'obligation d'information de l'employeur sur les éléments de la relation de travail et la création d'une procédure spécifique pour le salarié qui n'aura pas reçu ces informations.

Un décret en Conseil d'Etat fixant la liste des informations à transmettre au salarié est attendu. Celui-ci devrait renvoyer à un arrêté ministériel le soin de fixer des modèles de documents que l'employeur adressera au salarié.

La Loi prévoit que si le salarié ne reçoit pas les informations requises, il devra préalablement à une action contentieuse, **mettre en demeure son employeur de les lui communiquer**. Ce n'est qu'après cette étape de mise en demeure qu'il pourra saisir le juge prud'homal afin de les obtenir.



Nous ne manquerons pas de vous apporter les précisions qui seront apportées par les prochains décrets d'application.

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter.