



## Informations à communiquer aux salariés - Renforcement des droits liés aux congés familiaux

La loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation du code du travail au droit de l'Union européenne, impose à l'employeur de nouvelles obligations en matière d'information des salariés. Un décret du 30 octobre 2023, fixe la liste de ces informations ainsi que leurs modalités d'application. Par ailleurs, la loi renforce les droits des salariés liés à certains congés familiaux.

### Information des salariés

#### Information sur les éléments essentiels de la relation de travail

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, publiée au JO du 10 mars 2023, transpose en droit français plusieurs directives européennes et notamment celle du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Le décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023, publié au JO du 31 octobre détaille les éléments d'information devant être communiqués ainsi que leurs modalités de communication.

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, l'employeur doit remettre aux salariés nouvellement embauchés diverses informations relatives à la relation de travail, [celles-ci sont listées dans le tableau ci-joint](#).

#### Information des salariés envoyés à l'étranger

En cas d'envoi à l'étranger pour plus de 4 semaines consécutives, d'un salarié travaillant habituellement en France, devront lui être précisés :

- le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue,
- la devise servant au paiement de la rémunération (peut être communiquée par renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables),
- les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées (le cas échéant),
- des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, ses conditions.

Ces informations recouvrent en partie celles prévues par les dispositions conventionnelles BTP (CCN ETAM articles 7.2.3 et 7.2.4 ; CCN Cadres articles 6.2.3 et 6.2.4).

Si cet envoi à l'étranger intervient dans le cadre d'une prestation de service effectuée dans un Etat de l'UE ou de l'EEE (c'est-à-dire dans le cadre d'un détachement relevant du champ d'application de l'article 1 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996), le salarié doit en outre être informé :

- de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'Etat d'accueil (peut être communiquée par renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables),
- des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture (le cas échéant),
- de l'adresse du site internet national mis en place par l'Etat d'accueil (article R 1221-36 CT).

Ces informations ainsi que celles listées dans le tableau ci-joint, doivent être délivrées au salarié avant son départ à l'étranger (article R 1221-37 CT). À défaut, ce salarié peut à tout moment demander la communication des informations liées à son envoi à l'étranger, à son employeur qui doit y répondre dans un délai de 7 jours.



## Modalités de transmission de ces informations

L'employeur doit communiquer toutes ces informations sous format papier, par tout moyen conférant date certaine (notamment insertion des informations dans les contrats de travail, remise en main propre contre décharge ou LRAR).

Une transmission de ces informations par voie électronique est possible, à 3 conditions :

- que le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique,
- que les informations puissent être enregistrées et imprimées,
- que l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations (article R 1221-39 CT).

Pour les contrats de travail en cours au 1<sup>er</sup> novembre 2023, ces nouvelles obligations d'information sont applicables si le salarié le demande, l'employeur devra alors apporter les éléments d'information selon les délais prévus au tableau ci-joint.

En cas de modification des informations qui avaient été transmises au salarié, l'employeur doit lui remettre un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais et au plus tard à la date de prise d'effet de la modification. Cette modification de l'information n'a pas à être réalisée lorsqu'elle est exclusivement due à un changement des dispositions législatives, réglementaires ou des stipulations conventionnelles (article D 1221-40 CT).

Le salarié qui n'aurait pas reçu ces informations peut saisir le juge compétent à la condition d'avoir préalablement mis en demeure l'employeur de les lui communiquer ou de les compléter et en l'absence de transmission de ces informations par ce dernier sous un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure (article D 1221-41 CT).

Aucune sanction pénale n'est prévue en cas de manquement à ces obligations d'information. Le cas échéant, une demande de dommages-intérêts pourrait tout au plus être formulée par le salarié en fonction du préjudice établi.

Un arrêté du ministre du Travail devrait proposer un modèle de document d'information, néanmoins celui-ci n'a pas encore été publié.

## Information spécifique des salariés en CDD et des intérimaires sur les postes en CDI

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, les salariés en CDD et les intérimaires, justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise (l'entreprise utilisatrice pour les intérimaires), peuvent demander jusqu'à deux fois par année civile la liste des postes en CDI correspondant à leur qualification professionnelle et qui seraient à pourvoir au sein de cette entreprise. Cette demande s'effectue par tout moyen conférant date certaine à sa réception.

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice (pour les intérimaires) dispose alors d'un mois à compter de la réception de la demande pour transmettre la liste des postes à pourvoir en CDI correspondant à la qualification professionnelle du salarié ou de l'intérimaire.

Lorsque l'employeur ou l'entreprise utilisatrice (pour les intérimaires) est une entreprise de moins de 250 salariés, celle-ci peut apporter une réponse par oral à compter de la deuxième demande du salarié si la réponse apportée est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande (articles D. 1242-8 et D 1251-3-1 CT).

Ce type d'information existait déjà dans le Code du travail (cf ancienne rédaction des articles L 1242-17 et L 1251-25 CT) mais uniquement si un tel dispositif avait été mis en place pour informer les salariés en CDI des postes à pourvoir en CDI.

## Renforcement des droits liés à certains congés familiaux

Les dispositions ci-dessous, relatives aux congés familiaux, s'appliquent depuis le 11 mars 2023.

### Congé paternité et d'accueil de l'enfant :

- **Prise en compte dans l'ancienneté et conservation des avantages acquis**

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est désormais assimilée à une période de temps de travail effectif pour la



détermination des droits à ancienneté (ex.: calcul de l'indemnité de licenciement, jours congés payés supplémentaires...).

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé (article L1225-35-2 al 1 CT). Cela concerne notamment les congés payés acquis avant le départ en congé paternité (ou d'accueil de l'enfant). Avant l'entrée en vigueur de la loi, le report des congés payés n'était pas prévu si la période de prise s'achevait pendant le congé paternité (ou d'accueil de l'enfant). Désormais, les congés payés non pris avant le début du congé de paternité (ou d'accueil de l'enfant) ne risquent plus d'être perdus : ils peuvent être reportés après le terme de celui-ci y compris si la période de prise des congés payés dans l'entreprise est terminée. Cette disposition s'applique également au congé parental d'éducation et au congé de présence parentale (cf ci-dessous).

- **Prise en compte pour le calcul de la participation**

Comme c'est déjà le cas pour le calcul de l'intéressement depuis la loi n°2022-1158 du 16 août 2022, la période de congé paternité et d'accueil de l'enfant est désormais assimilée à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation (article L 3324-6 CT).

### **Congé parental d'éducation :**

Pour rappel, suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant, le congé parental d'éducation permet au salarié d'interrompre (congé parental à temps plein) ou de réduire (congé parental à temps partiel) son activité professionnelle pour élever cet enfant.

- **Condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit assouplie**

Auparavant, pour bénéficier du congé parental d'éducation, le salarié devait avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. Désormais, cette condition d'ancienneté s'apprécie au moment de la demande de départ en congé (article L 1225-47 CT). Autrement dit, un salarié pourra bénéficier du congé parental d'éducation dès qu'il aura acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise, la naissance de son enfant pouvant intervenir avant qu'il ait rempli la condition d'ancienneté et même avant son embauche dans cette même entreprise.

- **Prise en compte dans l'ancienneté et conservation des avantages acquis**

En cas de congé parental d'éducation à temps partiel (c'est-à-dire lorsque le salarié réduit son temps de travail), la durée de ce congé est intégralement assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Ainsi, l'indemnité de licenciement d'un salarié ayant réduit son activité dans le cadre d'un congé parental au cours de sa carrière dans l'entreprise doit être calculée sur la rémunération correspondant à son temps de travail "normal" (et non au prorata des périodes accomplies à temps plein et à temps partiel).

En cas de congé parental d'éducation à temps plein (dans ce cas, le contrat de travail est suspendu), les dispositions légales restent inchangées : le congé est pris en compte pour moitié pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (article L 1225-54 CT).

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé (article L1225-54 CT) et notamment la possibilité de reporter ses congés payés si la période de prise de ces congés s'achève pendant le congé parental d'éducation.

### **Congé de présence parentale :**

Pour rappel, le congé de présence parentale bénéficie au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Ce congé est assimilé à une période de temps de travail effectif pour la détermination des droits à ancienneté (loi n° 2019-180 du 8 mars 2019). Désormais, le salarié conserve également le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé (article L 1225-65 CT) et notamment la possibilité de reporter ses congés payés si leur période de prise s'achève pendant le congé de présence parentale.

# SOCIAL



## DOCUMENT(S) JOINT(S)

- [Récapitulatif des informations à transmettre aux salariés](#)