



La loi n° 2023-171 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, dite loi « DDADUE »

1. Les dispositions relatives aux congés familiaux

La loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne (DDADUE) transpose plusieurs directives européennes dans le code du travail en ce qui concerne le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale.

1.1 Les dispositions spécifiques à chaque congé

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Jusqu'à présent, lorsqu'un salarié s'absentait dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette absence n'était pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté sauf dispositions plus favorables.

Depuis le 11 mars 2023, la loi prévoit que la durée de ce congé est **assimilée à du temps de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En outre, la loi prévoit que le salarié **conserve le bénéfice de tous les avantages acquis** ¹**avant le début du congé** (C. trav., art. L. 1225-35-2 nouveau).

¹ Les avantages acquis sont développés en page 5



Dans l'Institution, la prise en compte de la durée du congé paternité dans le calcul de l'ancienneté n'est prévue que pour les agents ayant au moins 6 mois d'ancienneté (article 46 ter de la convention collective).

Depuis le 11 mars 2023, il convient d'assimiler à de la présence effective la durée de ce congé y compris pour les salariés ne comptabilisant pas 6 mois d'ancienneté.

Le congé parental d'éducation

⇒ Légère modification de la condition d'ancienneté

Auparavant, pour bénéficier du congé parental d'éducation légal, le salarié devait avoir un an d'ancienneté **à la date de naissance de l'enfant** ou de son arrivée dans le foyer.

Désormais, la loi prévoit une appréciation de la condition d'ancienneté d'un an, **à la date de la demande du congé** (C. trav., art. L. 1225-47, modifié).

La durée du congé parental d'éducation reste, quant à elle, prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (C. trav., art. L. 1225-54, al. 1).

⇒ Clarification des règles de prise en compte de l'ancienneté


L'article L.1225-54 du code du travail anc. précisait que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de l'ancienneté. Le congé parental d'éducation visé était le congé parental d'éducation pris sous forme de congé à temps complet. Légalement rien n'était prévu pour le salarié en congé parental pris sous forme de période de travail à temps partiel.

La loi clarifie désormais ce point en précisant, que, lorsqu'un salarié **réduit son temps de travail** dans le cadre d'un congé parental, **tout le congé parental à temps partiel est assimilé à du travail effectif** pour la détermination de l'ancienneté (C. trav., art. L. 1225-54, al. 2, modifié). En outre, si le salarié souhaite effectuer un congé parental à temps plein la durée du congé est prise en compte est **assimilée pour moitié à du temps de travail effectif**.



Au sein de l'Institution, ces deux dernières dispositions étaient déjà applicables.

Cette clarification des règles de prise en compte de l'ancienneté permet également de se conformer 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 (CJUE, 8 mai 2019, aff. C-486/18 ; Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825 PB).

 Dans l'Institution, l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel est déjà calculée sur la base d'un temps plein.

En outre, la loi prévoit que le salarié **conserve le bénéfice de tous les avantages²** qu'il avait **acquis avant le début du congé**.

² Les avantages acquis sont définis en page 5



Tableau récapitulant les nouveautés

	Avant	A compter du 11/03	Sources
Ouverture droit	1 an d'ancienneté à la naissance de l'enfant ou de l'adoption	1 an d'ancienneté au moment de la demande	C. trav., art. L. 1225-47, modifié
Prise compte de la durée du congé au titre de l'ancienneté	<p><u>CPE temps plein</u> : Prise en compte pour moitié</p> <p><u>CPE temps partiel</u> : Pas d'indication légale Dans l'Institution, prise en compte de la totalité de la durée du congé pour le calcul de l'ancienneté</p>	<p><u>CPE temps plein</u> : Prise en compte pour moitié</p> <p><u>CPE temps partiel</u> : la totalité de la durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif</p>	C. trav., art. L. 1225-54, modifié
Conservation droit acquis	<p>Non, sauf dispositions plus favorables.</p> <p>Au sein de l'Institution, le congé pour ancienneté, la prime de résultat (ou part variable) sont conservés.</p>	Oui	C. trav., art. L. 1225-54, modifié



Le congé de présence parentale

La durée du congé de présence parentale est prise en compte **en totalité** pour la **détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté** dans l'entreprise. La loi ajoute que le salarié **conserve tous les avantages acquis** ³ avant le début du congé (C. trav., art. L. 1525-65, al 2., modifié).



Dans l'Institution, les avantages acquis avant le début du congé de présence parentale sont d'ores et déjà conservés.

1.2. La disposition commune pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale : le maintien des avantages acquis

Si le code du travail prévoyait un maintien des avantages que le salarié avait acquis avant le début du congé pour le congé de proche aidant, rien n'était prévu pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale.

La loi transpose une exigence européenne sur ce point et introduit le maintien des avantages acquis par le salarié pour tous ces congés.

Au sein de l'Institution, il s'agit notamment des congés payés, des congés enfant à charge, des congés ancienneté et de la prime de résultat (ou part variable). En effet, en cas de suspension du contrat de travail sur une partie de l'année, les absences n'ont pas pour effet de réduire le montant de la prime à laquelle peut prétendre le salarié.

Le maintien de ces avantages acquis permet notamment au salarié de pouvoir reporter les congés payés acquis avant son départ en congé paternité ou parental ou de présence parentale même si la période de prise des congés s'est achevée pendant son absence. Cette conséquence de report des congés est développée ci-dessous.

Le report des congés payés acquis avant le début des congés familiaux

La loi prévoit expressément que le salarié conserve tous les avantages acquis avant le début du congé parental, de présence parentale et de paternité.

Ces dispositions entrent en vigueur **dès le 11 mars**.

³ Les avantages acquis sont définis en page 5

Au sein de l'Institution, la période de prise des congés payés est généralement prévue du 1^{er} mai N au 30 avril N+1.

En principe, sauf lorsque le salarié est en congé maternité ou en maladie au 30 avril, les congés non pris durant la période de prise, ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre. En effet, les congés payés ayant pour objet de garantir aux salariés une période annuelle de repos, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent en exiger le report sur l'année suivante, sauf à ce que tous deux soient d'accord sur ce point.


Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de présence parentale et parental ne permettraient pas de reporter les congés payés d'une année sur l'autre.

Au sein de l'Institution, si un salarié reprenait ses fonctions à la suite d'un congé (à l'exception du congé de maternité ou d'une maladie) après le 30 avril, les congés annuels non pris de l'année précédente ne pouvaient pas être reportés sur l'exercice suivant.

Depuis le 11 mars, les congés non soldés au 30 avril à la suite d'un congé parental, de présence parentale et de paternité font l'objet d'un report.

Cela se traduit ainsi :

- Si l'un des congés précités et visés par la loi se termine **avant le 11 mars**, les présentes dispositions ne trouvent pas à s'appliquer. Le salarié ne conserve pas tous les avantages acquis avant le début du congé (à l'exception du congé de présence parentale) ;
- Si l'un des congés précités et visés par la loi est **en cours au 11 mars**, les dispositions s'appliquent. Les avantages acquis avant le début du congé doivent être conservés ;

 Spécificité pour la période transitoire (congé parental, par exemple, débuté sur une période de prise antérieure à 2023 et toujours en cours en 2023) :

Si le congé parental par exemple a débuté en juillet 2021 et est **toujours en cours au 11 mars 2023**, les congés payés non pris ont été perdus en avril 2022 (sauf s'il ont été épargnés dans un CET à la demande du salarié). Dès lors, ils ne pourront pas être reportés.

Si le congé parental a débuté en juillet 2022 et est **toujours en cours au 11 mars 2023**, les congés payés non pris au 30 avril 2023 pourront être reportés.

- Si l'un des congés précités et visés par la loi débute **à compter du 11 mars**, les avantages acquis avant le début du congé doivent être conservés.



Tableau récapitulatif des nouveautés et des incidences au sein de l'Institution

Thème	Mesures	Traduction Institutionnelle
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	La durée du congé de paternité est assimilée à de la présence pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (C. trav., art. L.1225-35-2 nouveau)	Le paramétrage du code 3.32 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant non rémunéré » utilisé pour gérer l'absence du salarié dans ce cadre va être modifié pour prendre en compte cette évolution législative.
	Maintien du bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé de paternité (C. trav., art. L.1225-35-2 nouv.)	Ceci a pour effet de reporter les congés payés non pris au 30 avril et avant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
Congé parental d'éducation	La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, 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 (C. trav., art. L.1225-54 mod.). Ce n'est ici qu'une clarification du texte. Les principes étaient déjà appliqués au sein de l'Institution.	Pas besoin de modification du paramétrage. Le code 3.15 « congé parental faisant suite à une naissance ou une adoption » utilisé pour gérer cette situation produit déjà ces effets.
	Maintien du bénéfice des avantages acquis avant le début du congé parental d'éducation (C. trav., art. L. 1225-54 mod.).	Cette règle permet le report des congés payés acquis avant le congé parental d'éducation même si la période de prise des congés s'est achevée pendant sa période d'absence.



Congé de présence parentale	Maintien du bénéfice des avantages acquis avant le début du congé de présence parentale (C. trav., art. L. 1225-65 mod.).	Cette règle permet le report des congés payés acquis avant le congé parental d'éducation même si la période de prise des congés s'est achevée pendant sa période d'absence.
-----------------------------	---	--

2. Les dispositions relatives aux conditions de travail transparentes et prévisibles

Remise de documents relatifs à la relation de travail

Une communication d'informations aux salariés est déjà prévue par le droit du travail par la déclaration préalable à l'embauche ou par le bulletin de paie.

La loi prévoit que l'employeur devra remettre au salarié un ou plusieurs **documents écrits** contenant les **informations principales** relatives à la relation de travail (C.trav., art. L. 1221-51, nouveau).

Un décret devra fixer la liste des informations devant figurer dans ces documents.

Le salarié n'ayant pas reçu ces informations pourra **saisir** le **juge** compétent pour obtenir le respect de cette obligation d'information. La recevabilité de ce recours est conditionnée à l'exigence d'une mise en demeure préalable du salarié à son employeur.

Cette obligation ne s'applique pas pour les emplois dont la durée de travail est inférieure à trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines (C. trav., art. L.1271-5 modifié).



À noter, la loi indique que les salariés dont le **contrat de travail est en cours** à la date de promulgation de la loi, soit le **9 mars 2023**, pourront **demande** à leur employeur de leur **fournir ou de compléter ces informations principales relatives à la relation de travail**, selon des modalités fixées par décret.

Cette mesure entre en vigueur dès le 11 mars. Cependant, l'obligation d'information ne sera effective qu'à compter de la parution d'un décret d'application.




Information sur les postes à pourvoir en CDI

La loi impose à l'employeur d'informer les salariés en **CDD** ou en **intérim** justifiant d'une **ancienneté continue d'au moins six mois**, des emplois disponibles à durée indéterminée dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1242-17 et L. 1251-25, modifié).

Cette mesure entre en vigueur dès le 11 mars. Cependant, l'obligation d'information ne sera effective qu'à compter de la parution d'un décret d'application.

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

La loi supprime 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 légales.

 Au sein de l'Institution, il n'y pas d'accord de branche prévoyant des durées de période d'essai plus longues que les durées légales.

Pour rappel, l'article L.1221-19 du code du travail issu de la loi du 25 juin 2008, prévoit une durée maximale de la période d'essai applicable au **contrat à durée indéterminée** :

- 2 mois, pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Ni la loi ni la convention collective ne donnent de définition précise de ces catégories professionnelles.

Dès lors, l'Ucanss préconise de ne retenir que deux durées pour 2 catégories professionnelles :

- au maximum 2 mois pour les « employés » ;
- et au maximum 4 mois pour les « cadres ».

Par ailleurs, l'article L. 1242-10 du code du travail prévoit une durée maximale de la période d'essai applicable au **contrat à durée déterminée**. Elle ne peut excéder une durée calculée à raison de :

- un jour par semaine dans la limite de deux semaines pour les contrats d'une durée au plus égale à six mois. La période d'essai se calcule en jours

calendaires (Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 02.45701) et la semaine doit s'entendre d'une semaine civile ;

- un mois, pour les contrats dont la durée est supérieure à six mois.

Lorsque le contrat est conclu sans terme fixe, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat, selon les mêmes modalités.

<p>Cette disposition entrera en vigueur six mois après la promulgation de la loi, soit le 10 septembre 2023.</p>
--

Dispositifs en vigueur dès le 11 mars 2023

Les congés paternité et d'accueil de l'enfant sont du temps de travail effectif pour :

Les droits liés à l'ancienneté

La répartition de la participation selon la durée de présence (non applicable dans l'institution)

Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début :

Du congé paternité ou d'accueil de l'enfant

Du congé parental d'éducation

Du congé de présence parentale
(Déjà applicable dans l'institution)

Le congé parental est ouvert aux salariés ayant 1 an d'ancienneté à la demande du congé

Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, tout le congé parental à temps partiel est assimilé à du travail effectif pour la détermination de l'ancienneté
(Déjà applicable dans l'institution)

Dispositifs en vigueur dès le 10 septembre 2023

Les périodes d'essai plus longues que la durée légale sont illicites

Dispositifs en attente de décrets d'application

Obligation d'informer les salariés en **CDD** ou en **intérim** justifiant d'une **ancienneté continue d'au moins six mois**, des emplois disponibles à durée indéterminée dans l'entreprise

Obligation de remettre au salarié un ou plusieurs **documents écrits** contenant les **informations principales** relatives à la relation de travail