



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 05.23*  
*19/04/2023*

### **La loi d'adaptation au droit de l'Union européenne**

#### ***Les nouveautés en matière de congés parentaux et d'information des salariés sur la relation de travail***

La loi n° 2023-171 du 09/03/23 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière notamment de la santé et du travail a été publiée au JO du 10/03/23.

Cette loi vise à transposer la directive (UE) 2019/1152 du 20/06/19 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et la directive (UE) 2019/1158 du 20/06/19 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

La présente loi d'adaptation au droit de l'Union européenne modifie plusieurs dispositions du code du travail afin de les mettre en conformité avec le droit européen. Sont visés :

- Les informations devant être transmises au travailleur lors de son embauche ;
- L'information des salariés en CDD ou en contrat de mission justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois sur les postes disponibles en CDI ;
- Le renforcement des garanties accordées aux bénéficiaires de certains congés familiaux.

**Le tableau ci-dessous récapitule les principales mesures sociales prévues par la présente loi et les dates d'entrée en vigueur de chacune de ces mesures.**

Les mesures sociales		Date d'entrée en vigueur
<b>Congé parental d'éducation (CPE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tout salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, peut prétendre à un congé parental d'éducation, <b>quelle que soit la date d'obtention de cette ancienneté</b> 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. Jusqu'à présent, le code du travail prévoyait qu'il fallait un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant.</li> <li>➤ La prise en compte du congé parental d'éducation pour la déterminer les droits que le salarié tient de l'ancienneté varie selon qu'il a pris un congé total ou qu'il a réduit sa durée du travail (temps partiel). Désormais le code du travail prévoit expressément que : <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de congé parental total, celui-ci est pris en compte à <b>50 %</b> pour l'ancienneté ;</li> <li>• En cas de de congé sous forme de temps partiel, le CPE est pris en compte à <b>100 %</b> pour l'ancienneté.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>En pratique, il s'agit d'une clarification rédactionnelle sans changement sur le fond.</i></p> </li> <li>➤ Il est désormais prévu qu'un salarié de retour de son CPE <b>conserve tous les avantages</b> qu'il avait <b>acquis</b> avant le début du congé parental. Le salarié garde, par exemple, le droit à congés payés acquis avant son départ en CPE.</li> </ul>	<p>Le lendemain de la publication de la loi au JO, soit le <b>11 mars 2023</b></p>
<b>Congé de paternité et d'accueil de l'enfant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais <b>assimilé</b> à une <b>période de travail effectif</b> pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Jusqu'à présent, cette assimilation n'était prévue que pour l'acquisition des congés payés.</li> <li>➤ Un salarié de retour de congé de paternité et d'accueil de l'enfant <b>conserve tous les avantages</b> qu'il a <b>acquis</b> par le salarié avant le début du congé de paternité, comme ses congés payés.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>(Cf. circulaire Affaires Sociales n° 43.21 du 30/06/21)</i></p>	
<b>Congé de présence parentale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le salarié <b>conserve tous les droits</b> qu'il a <b>acquis</b> (donc y inclus à congés payés) avant le début du congé de présence parentale.</li> </ul>	

Les mesures sociales (suite)		Date d'entrée en vigueur
<p><b>Information du salarié sur les éléments principaux de la relation de travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Obligation pour l'employeur de <b>remettre</b> au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail. Un <b>décret</b> doit fixer les modalités de cette obligation, notamment la liste des informations à porter dans le document remis au salarié.</li> <li>➤ Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le salarié pourra le mettre en demeure de lui donner ces informations, après quoi il pourra agir en justice.</li> <li>➤ Pour les contrats en cours à la date de promulgation de la loi, les salariés pourront demander à leur employeur de leur fournir ces informations ou de compléter celles dont ils disposent déjà selon des modalités à préciser par <b>décret</b>.</li> </ul>	<p>A compter de la publication du <b>décret</b> d'application</p>
<p><b>Information des salariés en CDD ou intérimaires sur les postes à pourvoir</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un salarié en CDD justifiant chez son employeur de <b>6 mois d'ancienneté continue</b> dans l'entreprise pourra demander à être informé sur les postes en CDI à pourvoir en son sein selon des modalités à préciser par <b>décret</b>.</li> <li>➤ Idem pour un intérimaire : à partir de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise utilisatrice, il pourra demander à être informé sur les postes en CDI à pourvoir en son sein (modalités à préciser par décret).</li> </ul>	

**Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès publication des décrets d'application**