

Impact RH de la loi d'adaptation au droit de l'UE

Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023

- Rendre conforme le droit français avec plusieurs textes européens
- Précisions des nouvelles règles impactant la RH:
 - Equilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
 - Conditions de travail transparentes et prévisibles

Equilibre vie pro / vie privée

- Congé de paternité
- Congé parental d'éducation
- Autres congés

Conditions de travail

- Période d'essai
- Accès à l'information des salariés

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

- La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif (calcul de l'ancienneté, répartition de la participation)
- Déconnecter l'appréciation de la condition d'ancienneté d'un an de la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté
- Repréciser qu'en cas de congé parental d'éducation totale : prise en compte de l'ancienneté de 50%
- En cas de CPE, congé paternité et congé de présence parentale : pas de perte d'avantage acquis avant le début du congé (droit CP, ...)
- Entrée en vigueur : 11 mars 2023

Conditions de travail transparentes et prévisibles (1)

- Fin des durées maximales dérogatoires prévues par des accords de branche antérieurs au 26/06/2008
 - Ouvriers/ employés : 2 mois
 - Agents de maîtrise/techniciens : 3 mois
 - Cadres : 4 mois
 - Entrée en vigueur 6 mois après le 10/03/2023
- Renforcement de l'information des salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail
 - Obligation d'information écrite (liste des informations ou documents visés sera fixée par décret)

Conditions de travail transparentes et prévisibles(2)

- Nouveautés relatives aux salariés en contrats précaires
 - Information sur demande sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise (6mois d'ancienneté continue)
 - En attente de décret

Prochain webinaire

- Semaine du 09/05/2023
- Sujet : Le montant net social

