

DANIEL MINGAUD, avocat à la cour, spécialiste en droit du travail

Embauche, période d'essai, CDD, congés : l'Europe rend la France plus sociale

Le droit européen est souvent accusé de dumping social, planant, pour certains, telle une menace pour notre fameux modèle (social) français... il semble cependant que les temps changent, le droit européen apporte même aujourd'hui des avancées réelles vers un « mieux disant social ».

En témoigne la loi 2023-171 d'adaptation du droit français à celui de l'Union européenne du 9 mars 2023, dite loi DDA-DUE, publiée le lendemain au *Journal Officiel* (10 mars 2023) qui transpose en droit interne les dispositions de deux directives (UE) du 20 juin 2019 :

- L'une (2019/1152) relative à « des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne » ;
- L'autre (2019/1158) concernant « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants ».

INFORMATION DU SALARIÉ

Ainsi, pour nous mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne, l'information du salarié est améliorée lors de son embauche.

En pratique, et à compter de la publication d'un décret d'application à venir, l'employeur devra désormais fournir dans le contrat de travail (ou tout autre écrit) une liste incompressible d'informa-



Daniel Mingaud, avocat à Toulouse.

tions relatives à la relation de travail.

Il s'agit d'une mesure coercitive, puisqu'à défaut, le salarié pourra engager une action prud'homale sous réserve de justifier d'une mise en demeure préalable à l'encontre de son employeur qui serait demeurée infructueuse (nouvel article L1221-5-1 du code du travail).

Notons que la directive européenne transposable dénombre pas moins de 15 informations à fournir obligatoirement au salarié, qui ne figurent pas nécessairement dans les documents qui lui sont habituellement transmis. C'est le cas notamment :

- du détail des modalités de versement de sa rémunération ;
- de la mention de son droit à la formation professionnelle ;
- de l'identité des organismes de Sécurité sociale

percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail ;

- de la procédure applicable en cas de cessation de la relation de travail.

PÉRIODE D'ESSAI

La Loi du 9 mars 2023 impacte également, dans une moindre mesure, les dispositions actuelles en matière de période d'essai, et plus précisément la durée de celle des cadres.

Rappelons que la loi du 25 juin 2008, dite loi de modernisation du marché du travail, a fixé à quatre mois la durée de période d'essai pour les cadres, avec une possibilité de renouvellement à l'identique, sous réserve que ce renouvellement soit permis par un accord de branche étendu, soit une durée de période d'essai maximale de huit mois.

Si ces dispositions légales ne sont pas affectées par la loi du 9 mars, celle-ci en revanche supprime la faculté prévue par l'article L 1221-22 du code du travail selon laquelle il était possible de prévoir des périodes d'essai (encore) plus longues par accord de branche étendu antérieur à la loi du 25 juin 2008.

Sont ainsi visées neuf branches professionnelles, et non des moindres, puisqu'elles concernent entre autres la promotion construction, la

banque ou les sociétés d'assurance (dont la durée de la période d'essai pouvait atteindre un an).

Cette suppression entrera en vigueur au plus tard dans les six mois de la promulgation de la loi, soit le 9 septembre prochain.

TRAVAILLEURS EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

Afin d'améliorer l'intégration des travailleurs en situation de précarité, la loi du 9 mars impose à l'employeur d'informer des postes disponibles dans l'entreprise, tout salarié en CDD justifiant de six mois d'ancienneté continue, et ce, sur simple demande de ce dernier.

Un décret devrait paraître prochainement pour définir précisément les modalités de cette mesure, et notamment :

- la fréquence des demandes des salariés déclenchant l'obligation d'information,
- l'exigence d'une réponse de l'employeur écrite et motivée,
- et le délai de réponse de l'employeur, que la directive fixe par principe à un mois.

CONGÉS FAMILIAUX

Est également applicable, mais cette fois depuis le 11 mars 2023 (lendemain de la publication au *Journal officiel*), tout le volet améliorant les garanties en matière de

congés familiaux.

Ainsi, pour bénéficier du congé parental d'éducation, il n'est plus nécessaire de justifier comme jusqu'à présent d'une ancienneté minimale d'une année en tant que salarié à la date de naissance ou l'adoption de l'enfant. Avec la nouvelle loi, tous les parents, y compris ceux ne disposant pas d'un emploi au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, peuvent y prétendre.

Dans la même veine, 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. Le salarié conserve alors le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Qu'on le veuille ou non, avec cet arsenal de nouvelles garanties pour le salarié, l'Europe sociale est donc en marche... la figure du plombier polonais, brandie en épouvantail au moment des débats sur le référendum relatif au traité européen en 2005, semble définitivement être tombée aux oubliettes!



MINGAUD AVOCATS - CONSEIL

WWW.MINGAUD-AVOCAT.COM