

Nouveautés sociales #16



La période d'essai

Jusqu'à présent, les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 permettaient aux employeurs de déroger aux dispositions légales en termes de périodes d'essai pour un CDI. En effet, il était possible d'appliquer des durées plus longues que celles prévues par le Code du travail.

Cependant, **à compter du 9 septembre 2023**, les durées plus longues fixées par ces accords n'ont plus vocation à s'appliquer. Désormais, seules les dispositions légales sont applicables.



Bonus - malus assurance chômage ; mise à jour des taux de séparation médian

Initialement prévu jusqu'au 31 janvier 2023, le décret du 27 janvier 2023 prolonge l'application du bonus-malus de la contribution d'assurance chômage jusqu'au 31 août 2024.

Pour l'application du bonus-malus sur cette seconde phase de modulation (septembre 2023 - août 2024), le taux de séparation médian, qui



Elections du CSE

Selon l'article L 2314-5 du Code du Travail, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur n'est tenu d'inviter les organisations syndicales aux négociations à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours.

Cependant, dans son Question-Réponse du 17 janvier 2020, l'Administration estimait qu'à défaut de candidat dans les trente jours, l'employeur pouvait constater la carence sans organiser d'élections.

permet de déterminer le taux de contribution modulé, a été mis à jour.

Pour les entreprises concernées, votre nouveau taux de contribution modulé vous a normalement été notifié par l'URSSAF entre le 8 et 15 septembre.

Le Ministère du Travail a décidé de mettre fin à cette incohérence en publiant un nouveau CERFA de procès-verbal de carence (n°15248*5).

Par conséquent, l'employeur est ainsi dans l'obligation d'organiser un second tour de scrutin même en cas de carence lors du premier tour. C'est uniquement suite à ce second tour que le PV de carence doit être rédigé.

Protection des salariés ayant un enfant malade

Par l'intermédiaire de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap, les jours octroyés aux salariés faisant face à ces événements sont revus à la hausse.

	Avant le 19 juillet 2023	Après le 19 juillet 2023
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours	14 jours
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	5 jours	12 jours
Annonce d'un cancer, handicap ou d'une maladie chronique de l'enfant	2 jours	5 jours

La loi prévoit également la protection contre le licenciement des salariés pendant un congé de présence parentale. Aucun employeur ne pourra rompre le contrat d'un salarié pendant ce congé qui lui permet de s'occuper de son enfant dont l'état de santé entraîne des soins contraignants ou une présence accrue.

Enfin, elle garantit l'accès au télétravail pour les salariés qui s'occupent d'un enfant gravement malade ou en situation de handicap.

Cabinet Interacto
12 rue Fleury
76120 LE GRAND QUEVILLY
social@interacto.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)

