

Info-Flash

Social

Jeudi 03 août 2023
Numéro 2023—SOC 30

⇒ **Extension des accords relatifs au taux garantis annuels et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour les départements des Bouches du Rhône et des Alpes de Haute Provence, du Var et des Alpes-Maritimes.**

Nous vous informons que nos derniers accords salaires ont été étendus. Ils deviennent donc applicables aux entreprises non adhérentes, dès lors qu'elles sont comprises dans le champ d'application de la convention collective.

Pour les départements des Bouches du Rhône et des Alpes de Haute Provence, il s'agit de l'arrêté du 25 juillet 2023 portant extension de l'avenant du 2 mai 2023 relatif aux taux garantis annuels (TGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui a été publié au Journal Officiel du 2 août 2023.

Pour le département du Var, il s'agit de l'arrêté du 25 juillet 2023 portant extension de l'avenant du 2 mai 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui a été publié au Journal Officiel du 1^{er} août 2023.

Pour le département des Alpes-Maritimes, il s'agit de l'arrêté du 24 juillet 2023 portant extension de l'avenant du 2 mai 2023 relatif aux taux garantis annuels (TGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui a été publié au Journal Officiel du 1^{er} août 2023.

⇒ **La protection des familles d'enfants atteints de graves problèmes de santé est renforcée**

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité prévoit notamment une protection des parents contre le licenciement et un allongement de certains congés pour événements de famille.

Une protection contre la rupture du contrat de travail pendant le congé de présence parentale :

La loi accorde aux parents salariés une protection contre la rupture de leur contrat de travail pendant le congé de présence parentale sauf en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant du salarié. La même protection s'applique pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

Certains congés pour événements familiaux sont allongés :

Cette même loi allonge la durée minimale légale de certaines autorisations d'absence en lien avec l'état de santé de l'enfant. Ainsi, pour le décès d'un enfant du salarié, sa durée est portée de 5 à 12 jours ouvrables. Ce même congé est porté de 7 à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou, quel que soit son âge, le décès d'un enfant qui est lui-même parent. Également, le congé est porté de 2 à 5 jours ouvrables, pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié.

Enfin, cette loi prévoit qu'il appartient à l'accord d'entreprise sur le télétravail ou, à défaut, à la charte élaborée par l'employeur de préciser les modalités d'accès à une organisation en télétravail des salariés aidants. Elle précise également que les démarches pour le bénéfice des allocations journalières de présence parentale seront facilitées.