

Congés, maladie, autorisation d'absence : 10 nouveautés à connaître sur le second semestre 2023

Septembre 2023



Loi, décret et jurisprudence ont emmené plusieurs nouveautés d'envergure ces dernières semaines sur les sujets des congés payés et de la maladie, des autorisations d'absence et des congés spéciaux.

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Congés payés et maladie | 3 |
| 1/ Maladie et acquisition de congés payés | 3 |
| Arrêt maladie et congés payés : le Code du travail est contraire au droit européen | 3 |
| Une application directe du droit européen par les juges | 3 |
| 2/ AT-MP et acquisition de congés payés | 4 |
| Acquisition de droit à congés payés : les périodes de travail effectif..... | 4 |
| Acquisition de droit à congés payés : le problème de l'assimilation des arrêts maladie professionnelle à des périodes de travail effectif limitée à un an | 4 |
| 3/ Congé parental et report de congés payés | 5 |
| Congés payés : cas de report autorisé par le droit français..... | 5 |
| Congés payés : report autorisé à l'issue du congé parental | 5 |
| 4/ Arrêt maladie et fausse couche | 6 |
| Autorisations d'absence et évènements familiaux | 7 |
| 5/ Allongement du congé pour l'annonce de la survenue du handicap ou d'une pathologie chronique ou d'un cancer | 7 |
| 6/ Allongement du congé pour décès d'un enfant | 7 |
| 7/ Autorisation d'absence des salariés réservistes | 8 |
| Congés spéciaux | 9 |
| 8/ Nouvelle protection contre le licenciement pour les salariés en congé de présence parentale | 9 |
| 9/ Simplification du renouvellement du congé de présence parentale | 9 |
| 10/ Congé d'adoption | 10 |
| Congé adoption : durées..... | 10 |
| Congé adoption : les nouvelles modalités de prise du congé..... | 10 |

Congés payés et maladie

1/ Maladie et acquisition de congés payés

Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17.340

Arrêt maladie et congés payés : le Code du travail est contraire au droit européen

L'acquisition de congés payés implique en principe du travail effectif. Un salarié a ainsi droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (Code du travail, art. L. 3141-3).

Certaines absences sont toutefois assimilées à du travail effectif. C'est le cas par exemple en cas de congé de maternité ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an).

En revanche, la maladie non professionnelle n'est pas assimilée par le Code du travail à du travail effectif en ce qui concerne l'acquisition de congés payés sauf dispositions plus favorables.

Une situation qui est contraire au droit européen et plus particulièrement à la directive 2003/88/CE qui n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il ne doit y avoir aucune condition de travail effectif pour acquérir des congés payés.

Récemment l'Etat français s'est d'ailleurs fait condamner par une cour d'appel du fait du retard de transposition.

On s'attendait donc à une évolution prochaine du Code du travail. Mais la Cour de cassation a décidé de ne pas attendre. Elle se saisit d'une possibilité qu'elle avait déjà laissé entrevoir dans une précédente décision : s'appuyer sur la charte des droits fondamentaux pour demander à ce que le droit interne soit interprété au regard de directives européennes non transposées, voire même écarté au profit de textes européens.

Une application directe du droit européen par les juges

La Cour de cassation explique, qu'en égard à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sur le droit au repos, elle écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne. Elle s'appuie également sur la Cour de justice de l'Union européenne qui a jugé que ce texte avait vocation à être appliqué dans toutes les situations régies par le droit de l'Union et notamment dans les litiges opposant deux particuliers.

Elle a ainsi jugé que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler. En évinçant purement et simplement le droit français (C. trav., art. L. 3141-3)

Une décision qui va avoir un impact direct pour l'employeur. Jusqu'à présent on considérait que seul l'Etat français pouvait voir sa responsabilité engagée et qu'un salarié ne pouvait pas agir directement contre son employeur pour réclamer des congés payés. Mais désormais ce n'est plus le cas ; l'employeur ne peut plus

s'appuyer sur le Code du travail pour refuser l'acquisition de congé à un salarié malade ou accidenté. Il doit englober toute la période où le salarié n'a pas pu travailler lorsqu'il calcule ses droits à congés.

Bon à savoir :

Dans une autre affaire elle a précisé que le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés (Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-10.529).

On peut s'attendre prochainement à ce que la Cour de cassation s'attaque au cas des salariés qui sont malades alors qu'ils sont en congés payés. Car là aussi le droit français est contraire au droit européen en application duquel le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail pendant ses congés payés a le droit de reporter les jours qu'il n'a pu prendre du fait de son arrêt maladie.

2/ AT-MP et acquisition de congés payés

Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17.638

Acquisition de droit à congés payés : les périodes de travail effectif

En principe, un mois de travail effectif ouvre droit à 2,5 jours ouvrables de congés, soit 30 jours ouvrables pour une année complète de travail.

Notez-le :

Une période de 4 semaines ou 24 jours de travail est assimilée à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (Code du travail, art. L. 3141-4).

Le droit à congés est réduit en cas d'absence au cours de la période de référence. Mais, certaines absences sont assimilées à du travail effectif par le Code du travail pour la détermination de la durée des congés payés. C'est notamment le cas pour :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (Code du travail, art. L. 3141-5).

Notez-le :

La Cour de cassation reconnaît également que l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet est assimilée à une absence pour cause d'accident du travail.

N'oubliez pas que les conventions collectives peuvent assimiler d'autres événements à des périodes de travail effectif, par exemple les arrêts maladie d'origine non professionnelle.

Acquisition de droit à congés payés : le problème de l'assimilation des arrêts maladie professionnelle à des périodes de travail effectif limitée à un an

Dans plusieurs décisions rendues le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté l'application de dispositions du droit français sur l'acquisition du droit à des congés payés afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne.

Ces décisions ont été rendues après que la Cour de cassation ait, à plusieurs reprises dans ses rapports annuels, alerté le législateur français sur la non-conformité du droit à congés payés au droit de l'Union européenne.

Aucune réforme n'ayant eu lieu, la Cour de cassation a donc, dans ces différents arrêts, écarté les dispositions du Code du travail qui posent problème.

Ainsi, dorénavant il faut tenir compte des périodes d'absences pour maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, pour l'acquisition de jours de congés payés.

Mais alors quel est le problème avec les arrêts maladie d'origine professionnelle ? En effet, le droit français les assimile à du travail effectif. Oui, mais ce qui ne va pas, c'est la prise en compte limitée dans le temps imposée par le Code du travail. Le salarié en arrêt pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle n'acquiert plus de droit à congés payés au-delà de la durée ininterrompue d'un an.

Pour rappel, le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union européenne. Selon l'article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux, tout travailleur a droit à une période annuelle de congés payés. Les dispositions du droit national contraire doivent être écartées en vertu de l'effet direct de la Charte. La Cour de cassation a donc écarté partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5.

Ainsi, pour la Cour de cassation, le droit à congés payés ne peut pas être limité à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Tout le monde parle de ces décisions de la Cour de cassation qui met en conformité le droit français avec le droit européen. A voir maintenant si le législateur va prendre le temps de s'emparer du sujet et adapter les dispositions du Code du travail au droit de l'Union européenne.

3/ Congé parental et report de congés payés

Cour de cassation, chambre sociale, n° 22-14.043 (les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail)

Congés payés : cas de report autorisé par le droit français

Sauf exceptions, les congés payés (CP) qui ne sont pas consommés pendant la période de prise sont perdus.

Le droit du travail français reconnaît le report des CP non pris uniquement dans les cas suivants :

- lorsque la durée du travail est décomptée sur l'année et qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, la convention collective prévoit le report (Code du travail, art. L. 3141-22) ;
- pour un salarié de retour d'un congé de maternité ou d'adoption (C. trav., art. L. 3141-2) ;
- pour un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- en raison d'absences liées à une maladie (Cass. soc., 24 février 2009, n° 07-44.488).

Mais jusqu'à présent, le report des CP à l'issue du congé parental d'éducation n'était pas prévu par le Code du travail, ni admis par la jurisprudence. En effet, en 2004, la Cour de cassation avait jugé que les congés payés acquis avant le départ en congé parental étaient perdus si le salarié ne les avait pas pris avant la fin de la période de prise. Pour justifier sa position, la Cour de cassation précisait que la demande du salarié de prendre un congé parental s'imposait à l'employeur. C'était donc le salarié qui se mettait dans l'impossibilité d'exercer son droit à congés payés. Il ne pouvait alors pas prétendre à un report ou une indemnité compensatrice de congés payés (Cass. soc., 28 janvier 2004, n° 01-46.314).

Congés payés : report autorisé à l'issue du congé parental

A la lecture des textes européens, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a une position bien différente sur le report des congés acquis ou en cours d'acquisition à la date du début du congé parental.

Pour cela, elle s'appuie notamment sur l'accord-cadre européen révisé sur le congé parental du 14 décembre 1995 qui établit que :

« Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental (...) » (Clause 5, point 2).

Pour la CJUE, cette disposition a pour but d'éviter la perte, la réduction des droits acquis ou en cours d'acquisition, auxquels le salarié peut prétendre avant son congé parental. Ainsi, elle garantit que le salarié retrouvera ses droits à son retour de congé parental (CJUE 16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, point 39 ; 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, point 39).

Cette clause s'oppose à toutes dispositions de droit national qui font perdre leurs droits à congés payés acquis à l'issue du congé parental (CJUE 22 avril 2010, Land Tirol, C-486/18).

Ainsi, pour la CJUE, les droits aux congés payés acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental.

Suite à cela, on attendait la position de la Cour de cassation sur le sujet qui avait déjà reconnu, par le passé, le report des congés payés en raison d'un arrêt maladie.

La Cour de cassation rappelle qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En cas de contestation, il devra justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Et à la lumière de l'accord-cadre de l'UE sur le congé parental, elle juge qu'il résulte des articles L. 3141-1 et L. 1225-55 du Code du travail pour la première fois que si le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début de son congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Notez-le

La loi DDADUE a modifié l'article L. 1225-54 du Code du travail qui prévoit depuis le 11 mars 2023 que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé parental.

4/ Arrêt maladie et fausse couche

Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, Jo du 8

Une loi du 7 juillet prévoit que l'indemnité journalière de Sécurité sociale va être accordée sans délai de carence (normalement de 3 jours) pour les arrêts de travail qui font suite à une interruption spontanée de grossesse.

Cela vaudra pour les arrêts de travail prescrits au plus tard à partir du 1er janvier 2024, qui font suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée.

Une mesure qui concrétise une annonce faite par le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027).

Notez que cette loi a choisi de ne pas créer de congé spécifique pour la survenue d'une fausse couche pour des raisons de confidentialité. Mais deux autres propositions de loi sont en cours sur ce sujet. Plusieurs conventions collectives se sont également mobilisées et ont mis en place une autorisation d'absence comme la branche SYNTEC-CINOV. A suivre !

Autorisations d'absence et événements familiaux

5/ Allongement du congé pour l'annonce de la survenue du handicap ou d'une pathologie chronique ou d'un cancer

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, Jo du 20

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant est passée à 5 jours au lieu de de 2.

Important :

Si le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap existe depuis de nombreuses années, celui sur l'annonce d'une pathologie chronique ou un cancer a été créé par une loi du 17 décembre 2021 et est entré en vigueur seulement le 30 mars dernier. Il a en effet fallu attendre le décret d'application fixant la liste des pathologies chroniques concernées.

Rappelons que pour bénéficier d'un congé pour événement familial, les salariés doivent en faire la demande à l'employeur et présenter un justificatif. Les congés doivent en principe être pris au moment des événements en cause. Sachant qu'un accord collectif peut imposer des modalités particulières pour la demande comme pour le délai dans lequel le congé doit être pris. Les différentes durées minimales prévues par la loi peuvent aussi être augmentées par accord collectif. Il faut donc toujours vérifier si votre entreprise a un accord et ce que prévoit votre convention collective.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat sont concernés (y compris les CDD ou les salariés à temps partiel).

Un congé pour événement familial n'entraîne aucune réduction de la rémunération et est également assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

6/ Allongement du congé pour décès d'un enfant

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, Jo du 20

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour décès d'un enfant est désormais de :

- 12 jours pour le décès d'un enfant ;
- ou 14 jours lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Notez-le :

En plus de cette autorisation d'absence, il existe un congé de deuil indemnisé depuis le 1er juillet 2020, d'une durée d'en principe 8 jours ouvrables. Il est ouvert au salarié qui perd un enfant âgé de moins de 25 ans ou une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans.

7/ Autorisation d'absence des salariés réservistes

Loi n° 2023-703 du 1er août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, Jo du 2, art. 29 et 31

Le réserviste salarié a désormais droit à une autorisation d'absence annuelle d'une durée minimale de 10 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale. Contre 8 jours auparavant.

Rappel :

Cette autorisation d'absence annuelle s'applique en dehors des cas d'absence prévus par le Code de la défense comme par exemple une menace sur la nation.

Cette règle est dorénavant d'ordre public.

Une convention conclue entre le ministre de la Défense ou le ministre de l'Intérieur et l'employeur, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche, détermine la durée de l'autorisation d'absence annuelle (qui doit être d'au moins 10 jours).

Pour en bénéficier, le salarié doit informer son employeur dans un délai de préavis d'1 mois maximum (la durée étant là-aussi fixée par une convention ou un accord collectif).

Par exception, dans les entreprises qui comptent moins de 50 salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter l'autorisation d'absence annuelle au titre de la réserve opérationnelle militaire ou de la réserve opérationnelle de la police nationale à 5 jours ouvrés par année civile. Jusqu'à présent cette dérogation s'appliquait pour les entreprises de moins de 250 salariés. La loi a donc réduit le périmètre des entreprises concernées. Objectif : permettre une montée en puissance de la réserve opérationnelle tout en ne faisant pas peser de contraintes disproportionnées pour les nombreuses très petites entreprises pour lesquelles l'absence, même temporaire, d'un salarié peut avoir un important effet de déstabilisation.

Au-delà de ces 10 jours, le salarié peut obtenir l'accord de son employeur pour effectuer une période d'emploi ou de formation au titre des réserves opérationnelles pendant son temps de travail. Il doit faire une demande écrite en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. Faute de réponse dans un délai de préavis de 1 mois (sous réserve des dispositions prévues par convention et accord collectif) l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Notez-le :

Lorsque les ressources militaires disponibles apparaissent insuffisantes le délai de préavis peut être réduit à 15 jours sous certaines conditions.

Le nombre de jours d'autorisation d'absence annuelle peut aussi être étendu par un accord entre l'employeur et l'employé. Cet accord doit être écrit, signé par les deux parties et annexé au contrat de travail.

Congés spéciaux

8/ Nouvelle protection contre le licenciement pour les salariés en congé de présence parentale

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, Jo du 20

La loi crée une protection contre le licenciement pour les salariés en congé de présence parentale.

Rappel :

Dans le cas où l'enfant dont il a la charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, le salarié est éligible au congé de présence parentale. La durée de ce congé est en principe de 310 jours ouvrés (soit environ 14 mois) sur une période de 3 ans. Les jours de congé de présence parentale sont indemnisés par la Caisse d'allocations familiales sous la forme d'allocations journalières de présence parentale (AJPP).

Il s'agit, sur le modèle de la protection de la maternité, de la paternité ou des salariés dont un enfant décède, d'une interdiction a priori du licenciement.

Leur contrat de travail ne peut ainsi pas être rompu par l'employeur sauf :

- faute grave de l'intéressé :
- ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.

Cette protection joue aussi pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

9/ Simplification du renouvellement du congé de présence parentale

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, Jo du 20

A titre exceptionnel, le congé de présence parentale au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident, peut être renouvelé sans attendre l'expiration d'un délai de 3 ans, lorsque les 310 jours de congé sont épuisés. Pour cela, le médecin établit un nouveau certificat médical. Ensuite, le service médical de l'Assurance maladie devait donner son accord explicite dans un délai de 2 mois civil suivant la réception de la demande d'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Son silence valant avis défavorable.

C'était une contrainte majeure pour les familles, le délai était souvent dépassé.

La loi supprime donc la condition d'accord explicite du service du contrôle médical pour procéder au renouvellement de l'allocation.

Bon à savoir :

La suppression de cet accord explicite figurait dans la loi de financement de la Sécurité sociale 2023 mais le Conseil constitutionnel l'avait censuré car il a considéré que cela n'avait pas sa place dans une loi de

financement de la Sécurité sociale, en raison de l'absence d'effet direct sur les dépenses des régimes obligatoires de base de la Sécurité sociale ou des organismes concourant à leur financement.

Autre nouveauté : les CAF vont pouvoir verser des avances dans l'attente de l'avis du service du contrôle médical des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM).

10/ Congé d'adoption

Décret n° 2023-873 du 12 septembre 2023 relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, Jo du 14
Loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption, art. 25, Jo du 22

Congé adoption : durées

La durée du congé d'adoption est de :

- 16 semaines pour l'arrivée d'un enfant ;
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Si les parents souhaitent répartir le congé d'adoption entre eux, ils bénéficient de jours supplémentaires :

- 25 jours supplémentaires pour l'arrivée d'un enfant ;
- 32 jours en cas d'adoptions multiples.

Notez-le :

Les parents bénéficient également d'un congé pour l'arrivée de l'enfant qui est d'une durée minimum de 3 jours (Code du travail, art. L. 3142-1 et L. 3142-4).

Congé adoption : les nouvelles modalités de prise du congé

La loi visant à réformer l'adoption assouplit les règles de prise du congé d'adoption.

Le Code du travail prévoyait que le congé d'adoption était pris à dater de l'arrivée de l'enfant et qu'il pouvait précéder de 7 jours consécutifs, au plus, son arrivée au foyer. La loi a supprimé ce délai de 7 jours. Elle prévoit que le congé d'adoption peut être pris dans un délai et fractionné selon des modalités déterminées par décret.

Plus de 15 mois après la publication de la loi, le décret est publié au Journal officiel du 14 septembre 2023.

Il prévoit que le congé d'adoption débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer. Donc aucun changement sur le début du congé. Mais le décret fixe une limite pour la fin du congé. Le congé d'adoption se termine au plus tard dans les 8 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

Le congé d'adoption peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, la loi a supprimé la durée minimum de 25 jours en cas de fractionnement du congé d'adoption entre les parents. Mais elle fixe un maximum global de 16 semaines par parent ou, le cas échéant, de 18 ou 22 semaines selon la situation.

Le décret précise ces modalités. Le congé peut être fractionné pour chaque parent en 2 périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Notez-le :

Pour le congé de 3 jours pour l'arrivée de l'enfant, le décret prévoit qu'il commence à courir, au choix du salarié :

- soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur le 15 septembre 2023 et s'appliquent aux parents auxquels est confié un enfant en vue de son adoption à compter de cette date.