



#30 - L'info qui compte !

Nouvelles obligations d'information des employeurs
à l'égard de leurs salariés à compter du 1^{er} novembre 2023

À compter du 1^{er} novembre 2023, de nouvelles informations sur les conditions de travail doivent obligatoirement être communiquées lors de l'embauche du salarié par l'employeur.

Quel est le contexte ?

L'obligation pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail a été introduite dans le Code du travail par la loi du 9 mars 2023.

Les modalités relatives aux informations à délivrer par un employeur à son salarié sur la relation de travail, y compris celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise sont fixées par un décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, portant transposition de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (PE et Cons. UE, dir. (UE) 2019/1152, 20 juin 2019).

Quelles sont les informations obligatoires à communiquer à tous les salariés ?

Dans le cadre de la relation de travail, l'employeur doit communiquer à tous les salariés un certain nombre d'informations (C. trav., art. R. 1221-34 nouveau) :

- ✓ **l'identité des parties** à la relation de travail,
- ✓ **le lieu de travail** et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur,
- ✓ **l'intitulé du poste, les fonctions**, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi,
- ✓ **la date de début de la relation de travail**,
- ✓ **la date de fin de la relation de travail ou la durée prévue de celle-ci**, en cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD),
- ✓ en cas de recours à un salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est,
- ✓ le cas échéant, la **durée et les conditions de la période d'essai**,
- ✓ **le droit à la formation octroyé par l'employeur**,
- ✓ **la durée du congé payé** auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée,
- ✓ en cas de cessation de la relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le salarié,
- ✓ **les éléments constitutifs de la rémunération**, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération,
- ✓ **la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle** ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes,
- ✓ **les conventions et accords collectifs applicables** au salarié dans l'entreprise ou l'établissement,



des **régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié**, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

Y a-t-il des particularités ?

Certaines informations peuvent être communiquées sous la forme d'un **renvoi aux dispositions législatives ou réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables**. Cette règle s'applique pour les informations relatives à la durée et aux conditions de la période d'essai, au droit à la formation, à la durée du congé payé, à la procédure en cas de cessation de la relation de travail, à la rémunération, à la durée de travail ainsi qu'aux régimes obligatoires de protection sociale auxquels est affilié le salarié (C. trav., art. R. 1221-35 al. 1er nouveau).

Quel est le délai d'information du salarié ?

A compter de l'embauche du salarié, les informations doivent lui être communiquées individuellement entre le 1^{er} jour de travail et le 7^{ème} jour calendaire au plus tard : cette règle s'applique pour les informations relatives à l'identité des parties, au lieu de travail, à l'intitulé du poste, à la date de début de la relation de travail, à la date de fin de la relation de travail ou à la durée prévue par celle-ci (en cas de recours à un CDD), à la durée et aux conditions de la période d'essai, à la rémunération et à la durée du travail (C. trav., art. R. 1221-35 al. 2 nouveau).

Pour les autres informations, la communication doit être faite dans un délai d'un mois à compter du 1^{er} jour de travail.

Sous quelle forme puis-je communiquer ?

L'employeur doit communiquer au salarié les informations relatives à la relation de travail, **sous format papier, par tout moyen conférant date certaine**. Il peut également adresser ces informations sous format électronique, sous réserve que (C. trav., art. R. 1221-39 nouveau) :

- ✓ le salarié dispose d'un moyen d'accéder à l'information sous format électronique,
- ✓ les informations puissent être enregistrées et imprimées,
- ✓ l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Comment faire si des informations sont modifiées ?

Lorsqu'une ou plusieurs des informations délivrées au salarié doivent être modifiées, **l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais**, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification, sous format papier ou électronique, sauf lorsque la modification d'informations est uniquement due à un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur (C. trav., art. R. 1221-40 nouveau).

Quel risque en cas de non-respect ?

Le salarié qui n'a pas reçu les informations sur la relation de travail dans les délais prévus pourra saisir le juge compétent (la juridiction prud'homale), à la condition d'avoir mis en demeure son employeur de les lui communiquer et en l'absence de transmission des informations dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure (C. trav., art. R. 1221-41 nouveau).