

Alerte n°290 du 04 décembre 2023

Informations à communiquer aux salariés à la suite d'une embauche

Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023

Il s'agit du décret d'application de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, transposant la directive européenne n° 2019-1152 du 20 juin 2019, qui a renforcé **l'obligation d'information de l'employeur sur les éléments de la relation de travail** et a créé une procédure spécifique permettant au salarié d'exiger ces informations.

Le décret est paru au Journal officiel du **31 octobre 2023**, et ses dispositions sont applicables depuis le **1^{er} novembre 2023**

Nb : un arrêté doit fixer des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de la nouvelle obligation d'information.

I. Les informations à communiquer aux salariés et les délais pour le faire

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (C. trav., art. R. 1221-34)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (C. trav., art. R. 1221-35, al. 1)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les 7 jours calendaires suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)
L'identité des parties à la relation de travail		X	
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur		X	
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi		X	
La date d'embauche		X	
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai	X	X	
Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1	X		X

ALERTE JURIDIQUE PSL

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (C. trav., art. R. 1221-34)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (C. trav., art. R. 1221-35, al. 1)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les 7 jours calendaires suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée	X		X
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	X		X
Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération	X	X	
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3121-41 à L. 3121-47, 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	X	X	

ALERTE JURIDIQUE PSL

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (C. trav., art. R. 1221-34)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (C. trav., art. R. 1221-35, al. 1)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les 7 jours calendaires suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement			X
Les 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	X		X
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci		X	
Dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L. 1251-1, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est			X

L'employeur doit adresser les informations requises :

- ✓ soit sous format papier, par tout moyen conférant date certaine ;
- ✓ soit sous format électronique, à condition que :
 - le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une 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.

En pratique : la mention de l'ensemble de ses informations directement dans le contrat de travail des salariés permet d'éviter tout manquement ou oubli dans la communication de ces informations.

II. Dispositions spécifiques sur les postes à pourvoir en CDI

Le salarié en CDD justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise peut solliciter cette dernière pour savoir si des postes en CDI sont à pourvoir.

Pour ce faire, le salarié doit formuler sa demande auprès de son employeur par tout moyen dès lors que celle-ci donne date certaine à sa réception.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois courant à compter de la réception de la demande du salarié, pour fournir, par écrit, la liste des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise. Il s'agit des postes qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié.

Exceptions : l'employeur peut ne pas répondre au salarié si celui-ci a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.