

## Informations à communiquer au salarié lors de l'embauche

Décret du 3 octobre 2023 faisant suite à la loi du 9 mars 2023 sur l'adaptation du droit français au droit de l'UE.

### ► Les obligations lors de l'embauche

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, les informations à communiquer au salarié lors de l'embauche sont renforcées ainsi que le délai et les modalités de transmission de ces informations (décret du 3 octobre 2023).

Ainsi, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail (C.trav. art. L1221-5-1).

### Les informations à fournir au salarié à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023

Le décret du 30 octobre précise les éléments à communiquer et les modalités applicables.

- Le décret énumère les éléments d'information sur la relation de travail que doit fournir l'employeur à tout salarié.
- Il prévoit que certaines informations peuvent prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables.
- Il précise les délais accordés à l'employeur pour délivrer les informations.

(Cf Tableau ci-après)

### Modalités de transmission des informations (C. trav.art. R. 1221-39)

L'employeur doit adresser les informations au salarié soit :

- sous format papier, par tout moyen conférant date certaine ;
- sous format électronique, à condition que :
  - le salarié soit en mesure d'accéder à une information sous format électronique ;
  - les informations peuvent être imprimés et enregistrées ;
  - l'employeur conserve un justificatif de la transmission (ou réception) des informations.

### *Modèle de documents officiels mis à disposition*

Un arrêté doit fixer **des modèles de documents** afin de faciliter la mise en œuvre des nouvelles obligations d'information.

L'employeur restera libre d'utiliser, ou pas, les modèles de document officiels proposés.

### *En cas de modification des informations (C. trav.art. R. 1221-40)*

En cas de modification des informations en cours de contrat 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.

### Mécanisme de mise en demeure.

Si l'employeur n'a pas fourni les informations obligatoires dans les délais requis (7 jours ou 1 mois selon l'information) ou si ces informations sont incomplètes, le salarié peut les exiger.

### Sort des contrats en cours.

La nouvelle obligation d'information s'applique également aux salariés dont le contrat est en cours au 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Tableau récapitulatif des éléments d'information prévus par le décret du 3 octobre 2023.

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur au salarié	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles	Informations à communiquer à chaque salarié dans les <b>7 jours</b> calendaires suivant l'embauche	Informations à communiquer dans le délai <b>d'1 mois</b> suivant l'embauche
(C. trav. art. R. 1221-34)	(C. trav. art. R. 1221-35, al. 1)	(C. trav. art. R. 1221-35, al 2)	(C. trav. art. R. 1221-35, al 2)
<b>Informations minimales transmises à tout salarié</b>			
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 socio-professionnelle 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
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	
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
<b>Information spécifique aux salariés embauchés en CDD à ajouter aux informations générales</b>			
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci.		X	
<b>Information spécifique aux salariés embauchés sous contrat d'intérim à ajouter aux informations générales</b>			
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

### ► Salariés envoyés à l'étranger

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, les informations que l'employeur doit transmettre au salarié amené à travailler à l'étranger sont modifiées ainsi que leurs modalités d'établissement et de délivrance (Cf. Titre 1 Chap 11.8) .

L'ensemble de ces informations sont développées dans le **Titre 1 Chap. 11.8 « Les obligations des parties »** (Mise à jour à paraître).