



# HEBDO

## DEPUIS LE 1ER NOVEMBRE, LES INFORMATIONS À COMMUNIQUER AU SALARIÉ LORS DE L'EMBAUCHE SONT RENFORCÉES

Le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 précise les nouveaux éléments d'information que l'employeur doit communiquer au salarié depuis le 1er novembre 2023 ainsi que le délai et les modalités de transmission de ces informations.

### Contexte

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, transposant la directive européenne n° 2019-1152 du 20 juin 2019, a renforcé l'obligation d'information de l'employeur sur les éléments de la relation de travail et a créé une procédure spécifique (mise en demeure) permettant au salarié d'exiger ces informations (articles 19-I et 20 de la loi) : voir notre article publié sur la veille permanente du Dictionnaire permanent social le 10 mars 2023. Plus précisément, l'article 19-I de cette loi crée un nouvel article L.1221-5-1 du code du travail qui dispose que l'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail.

Remarque : si la plupart des informations prévues étaient déjà intégrées dans plusieurs documents obligatoires applicables en France (certains contrats de travail, DPAE, bulletin de salaire, compte CPF), une modification de la législation française était nécessaire. En raison, d'une part, de l'extension de la liste des informations sur la relation de travail à communiquer (15 contre 10 auparavant) au salarié et, d'autre part, du raccourcissement des délais de transmission de ces informations prévues par la directive du 20 juin 2019.

Un décret était nécessaire pour permettre l'application des nouveaux contours de cette obligation d'information et pour en préciser les modalités. Ce décret est enfin paru. Ainsi, le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, paru au Journal officiel du 31 octobre précise les informations relatives à la relation de travail que doit délivrer l'employeur au salarié, tant celles dues à tout salarié que celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités d'établissement et de délivrance de celles-ci.

A noter qu'un arrêté est attendu pour fixer des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de la nouvelle obligation d'information. Mais l'employeur est tenu de fournir les informations requises par le décret sans attendre la publication de cet arrêté. En effet, l'article 7 du décret du 30 novembre prévoit que les nouvelles dispositions qu'il édicte sont applicables depuis le 1er novembre 2023.

### Les informations à fournir au salarié à compter du 1er novembre 2023

Le décret du 30 octobre énumère les éléments d'information sur la relation de travail que doit fournir l'employeur à tout salarié, dans un nouvel article R. 1221-34 du code du travail. Il reprend presque mot pour mot la liste prévue par la directive (voir notre article publié dans la veille permanente du 10 mars 2023).

Il précise également le délai maximal accordé à l'employeur pour délivrer chacune de ces informations : au plus tard le 7e jour calendaire à compter de la date d'embauche et de manière individuelle pour certaines ou au plus tard un mois à compter de la date d'embauche pour d'autres.

Il prévoit que certaines informations peuvent prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables

Le tableau ci-dessous récapitule les éléments d'information prévus par le décret, à fournir par l'employeur avec en correspondance le délai qui lui est applicable.

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 <u>dans les 7 jours calendaires</u> <u>suivant l'embauche</u> (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)	Informations à communiquer <u>dans le délai d'un mois</u> <u>suivant l'embauche</u> (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)
<b>Informations minimales transmises à tout salarié (1)</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 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
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	X		X

relation de travail			
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 (2)	X	X	
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ; 14° Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en			X

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.			
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 rajouter 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 rajouter 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
<b>Information spécifique pour les salariés détachés à l'étranger à rajouter aux informations générales</b>			

Voir l'article publié en Veille permanente du 2 novembre

1.A titre de rappel, a l'article 19-I de la loi « DDADUE » du 9 mars 2023, l'employeur est dispensé de cette obligation d'informer en cas de recours au CESU pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines

2.cette mention figurant n° 12 du décret du 30 novembre 2023 regroupe les mentions n° 12 et 13 de la directive du 20 juin 2019 qui distinguent selon que la durée du travail est prévisible ou imprévisible. Toutefois la mention n° 12 du nouvel article R. 1221-34 semble moins précise. La mention n°13 de la directive indique : "information, en cas de durée du travail imprévisible : information... du nombre d'heures rémunérées garanties et de la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ; des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; du délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche". Or, ces précisions ne sont pas reprises à l'article R. 1221-34 du code u travail créé par le décret du 30 octobre 2023

### **Modalités de transmission des informations**

L'employeur doit adresser les informations requises (C. trav., art. R. 1221-39) :

- 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.

A noter qu'un arrêté est attendu pour fixer des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de la nouvelle obligation d'information. Cet arrêté proposera a priori trois modèles de documents (en principe accessibles depuis le code du travail numérique) : un modèle regroupant les 14 informations ; un modèle regroupant les 8 informations à adresser sous 7 jours ; un modèle regroupant les 6 informations à adresser sous 1 mois (rapport AN).

Remarque : bien que le décret ne le rappelle pas, l'employeur ne sera pas tenu d'utiliser ces modèles de document officiels ; c'est une faculté.

Une fois cet arrêté publié, l'employeur aura le choix ou non d'utiliser les documents proposés.

### **En cas de modification des informations en cours de contrat**

En cas de modification des informations en cours de contrat (C. trav., art. R. 1221-40), 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, selon les modalités prévues ci-dessus.

Par exception, l'employeur n'est pas tenu par cette obligation lorsque la modification d'informations résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

### **Un mécanisme de mise en demeure préalable**

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 mais il devra, préalablement à une action contentieuse, mettre en demeure son employeur de les lui communiquer (ou de les compléter) (C. trav., art. L.1221-5-1 et R. 1221-41) .

Ce n'est qu'en l'absence de transmission des informations dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure qu'il pourra saisir le juge prud'homal afin de les obtenir.

### **Date d'entrée en vigueur et sort des contrats en cours**

**La nouvelle obligation d'information s'applique lors de toute embauche depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023 mais aussi aux salariés dont le contrat est en cours au 1<sup>er</sup> novembre.**

Pour ces derniers, l'article 7 du décret du 30 novembre prévoit que lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un salarié recruté antérieurement au 1er novembre 2023 (date d'entrée en vigueur du décret), l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans le délai de 7 jours ou d'un mois selon la nature de l'information (voir le tableau ci-dessus).

Françoise ANDRIEU  
Nathalie LEBRETON

► [D. n°2023-1004, 30 oct. 2023 : JO, 31 oct.](#)

[HTTPS://VP.ELNET.FR/ABOVEILLE/LOGON.DO?ZONE=AJACTU&THEME=02AL&ATTID=286144&FORWARD=VIEWARTICLE&ORIGIN=NL](https://vp.elnet.fr/aboveille/logon.do?zone=ajactu&theme=02al&attid=286144&forward=viewarticle&origin=nl)