

## Décret du 30/10/2023 relatif aux informations à délivrer aux salariés sur la relation de travail

À compter du **01/11/2023**, les employeurs doivent communiquer à leurs salariés une liste d'informations sur les éléments clés de la relation de travail. Celle-ci est définie par un décret du 30/10/2023, pris en application de la loi du 9/03/2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne.

Ce décret détaille également les modalités selon lesquelles les salariés en CDD ou en intérim sont informés sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise.

### Les informations sur la relation de travail à transmettre aux salariés

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) du 9/03/2023 a renforcé l'obligation d'information à la charge de l'employeur, notamment sur les principaux éléments de la relation de travail.

En application de la loi DDADUE, le décret du 30/10/23 (publié au JO du 31) prévoit qu'à compter du **01/11/2023**, l'employeur doit remettre à tous ses salariés les informations suivantes relatives à la relation de travail :

- l'**identité** des **parties** à la relation de travail et, le cas échéant, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
- le **lieu** ou les lieux 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 d'embauche** et pour un CDD, la date de **fin** du contrat ou la durée prévue ;
- la durée et les conditions de la **période d'essai**, ainsi que le droit à la **formation** assuré par l'employeur ;
- la **durée du congé payé** ou les modalités de calcul de cette durée ;
- la **procédure** à observer par l'employeur et le salarié en cas de **cessation** de leur relation de travail ;
- les éléments de la **rémunération** indiqués séparément, y compris les majorations pour heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement ;
- la **durée de travail** quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, 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 ;
- les **régimes obligatoires** auxquels est **affilié** le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

Lorsque le salarié est appelé à travailler à l'étranger pour une **durée supérieure à quatre semaines** consécutives, cette liste est complétée des informations suivantes :

- le ou les **pays** dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue ;
- la **devise** servant au paiement de la rémunération ;
- les **avantages en espèces et en nature** liés aux tâches concernées ;
- des renseignements indiquant si le **rapatriement** est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

Enfin, en cas de détachement au sein de l'UE ou de l'EEE, le salarié concerné doit également être informé :

- de la **rémunération** à laquelle il a droit en vertu du droit applicable dans l'État d'accueil ;
- des **allocations** propres au détachement ;
- des **modalités de remboursement des dépenses** de voyage, de logement et de nourriture ;
- de l'**adresse du site internet national** mis en place par l'État d'accueil.

### Les modalités d'information du salarié

Ces différentes informations sur la relation de travail sont adressées à chaque salarié sous **format papier**, par tout moyen conférant **date certaine**.

L'employeur peut également les adresser sous **format électronique**, sous réserve que :

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

A noter que pour certaines informations précisément identifiées par le décret (durée et conditions de la période d'essai, durée du congé payé, devise servant au paiement de la rémunération en cas de travail à l'étranger, etc.), leur communication aux salariés peut prendre la forme d'un simple **renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles**.

Un arrêté (à venir) du ministre chargé du Travail fixera des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle obligation d'information des salariés.

### Le délai de transmission des informations au salarié

Les informations relatives à l'identité des parties, au lieu de travail, à l'intitulé du poste, à la date d'embauche, à la date de fin ou la durée prévue du CDD, à la période d'essai, aux éléments constitutifs de la rémunération et à la durée de travail doivent être communiquées **au plus tard le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche du salarié**.

Les autres informations sont communiquées au plus tard **un mois** à compter de la date d'embauche.

Enfin, en cas de **départ à l'étranger**, l'information doit avoir lieu au plus tard **avant** le départ du salarié.

### La modification des informations communiquées

En cas de **modification** des informations transmises au salarié, l'employeur doit remettre aux salariés concernés - sur support papier ou électronique - un document indiquant ces modifications dans les plus **brefs délais**, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification.

Par exception, le décret prévoit que cette obligation ne s'applique pas lorsque la modification résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

### Situation des salariés dont le contrat de travail est en cours

Lorsqu'une ou plusieurs des informations sur la relation de travail n'ont pas été communiquées à un salarié recruté **antérieurement au 01/11/2023**, celui-ci peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur.

L'employeur est tenu de répondre à la demande du salarié au plus tard dans les délais précités de **sept jours calendaires ou un mois**, selon la nature de l'information réclamée.

Concernant les informations relatives au départ à l'étranger, la réponse doit intervenir dans un délai de **sept jours** à compter de la demande du salarié.

### Information des salariés en CDD ou en intérim sur les postes en CDI

La loi DDADUE permet également aux salariés titulaires d'un **CDD ou d'un contrat d'intérim**, et justifiant d'une **ancienneté** continue d'au moins **six mois dans l'entreprise**, de **demandeur la liste des postes en CDI** à pourvoir au sein de l'entreprise.

Cette demande peut être réalisée à compter du 01/11/2023 par **tout moyen** donnant date certaine à sa réception étant précisé que pour les intérimaires, elle doit être réalisée directement auprès de l'entreprise utilisatrice.

L'employeur, ou l'entreprise utilisatrice, fournit par **écrit** la liste des postes correspondant à la **qualification professionnelle** du salarié, dans un **délai d'un mois** à compter de la **réception** de la demande.

#### Références juridiques :

- ***LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture***
- ***Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 (publié au JO du 31) portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne***

**Le service juridique de SORECO est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

## ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif

Les éléments d'information prévus par le décret, à fournir par l'employeur.

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (article R.1221-34 du code du travail)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (article R.1221-35, al.1 du code du travail)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les sept jours calendaires suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)
<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 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,	x	x	

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (article R.1221-34 du code du travail)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (article R.1221-35, al.1 du code du travail)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les sept jours calendaires suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du 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 (2)			
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (3)			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 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
Information spécifique pour les salariés détachés à l'étranger	► Ces informations feront l'objet d'un article dans une prochaine édition.		
<p>(1) A titre de rappel, l'article 19-I de la loi "DDADUE" du 9 mars 2023 prévoit que l'employeur est dispensé de cette obligation d'informer le salarié 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.</p> <p>(2) Cette mention figurant au n° 12 du décret du 30 octobre 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</p>			

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (article R.1221-34 du code du travail)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (article R.1221-35, al.1 du code du travail)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les sept jours calendaires suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)
---	--	---	--

*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 du travail créé par le décret du 30 octobre 2023.*

*(3) Cette information remplace la notice sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise (lire notre brève dans l'édition du jour).*