

OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIES – Novembre 2023

Un décret du 30 octobre 2023 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 prévoit que l'employeur remette au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.

I. Informations dues à tous les salariés ([art. R.1221-34 C. trav.](#))

Les informations doivent être communiqués sous certains délais **suivant la date d'embauche**.

Délai de 7 jours calendaires	Délai de 1 mois
1° L' identité des parties à la relation de travail ; 2° Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ; 3° L'intitulé du poste , les fonctions , la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ; 4° La date d'embauche ; 5° Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée , la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ; 7° Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ; * 11° 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 * 12° 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 ; *	6° 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 ; 8° Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 ; * 9° La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ; * 10° La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ; * 13° Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (en plus de la mise à jour des documents présents sur le lieux de travail et dans l'intranet) ; 14° 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. *

* La communication peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La plupart des informations listées ci-dessus font déjà l'objet de mentions dans le contrat de travail ou la DSN.

II. Informations dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger ([art. R.1221-36 C. trav.](#))

Ces éléments s'ajoutent aux informations dues à tous les salariés, évoquées précédemment. L'ensemble doit être communiqué aux salariés **avant leurs départs à l'étranger**.

Salariés appelés à travailler à l'étranger	Informations additionnelles
<p>Pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives</p>	<p>1° Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue ; 2° La devise servant au paiement de la rémunération ; * 3° Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées ; 4° Des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.</p>
<p>Pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans un autre État membre de l'UE ou de l'EEE <p style="text-align: center;">et</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés qui relèvent de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (article 1 : prestation de services, mobilité intra-groupe et travail temporaire) 	<p>I 1° Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue ; 2° La devise servant au paiement de la rémunération ; * 3° Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées ; ; 4° Des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.</p> <p>II 1° La rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État d'accueil ; * 2° Le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ; 3° L'adresse du site internet national mis en place par l'État d'accueil exposant les conditions de travail et d'emploi, les dispositions nationales et/ou régionales devant être appliquées aux travailleurs détachés (conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2 de la directive 2014/67/ UE). Un tableau récapitulatif des différents sites nationaux a été établi par nos services.</p>

* La communication peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Les nouveautés introduites par la transposition sont la mention du pays d'accueil et les informations dues en cas de détachement au sein de l'UE ou EEE dans le cadre d'une prestation de services.

III. Modalités de l'information

► Moyens de communication :

- Communication par voie papier conférant une date certaine ;
ou
- Communication par voie 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.

► **Modification postérieure à l'embauche** : la remise de l'information, le cas échéant, doit être effectuée dans les **plus brefs délais ou au plus tard à la date de prise d'effet de la modification** (il n'est pas obligatoire de remettre cette information lorsque la modification est issue d'un changement légal, réglementaire ou conventionnel) ;

► **Défaut de réception par le salarié** : le salarié n'ayant pas reçu les informations susmentionnées dans les délais doit dans un premier temps **mettre en demeure son employeur** de les lui communiquer **puis peut engager une action devant le conseil de prud'hommes** à l'issue d'un délai 7 jours calendaires après ladite mise en demeure ;

► CDD/ intérim :

- **Toute entreprise** : en cas de demande par le salarié en CDD/le travailleur temporaire, ayant une ancienneté continue d'au moins 6 mois, l'employeur fournit par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. Sauf si le salarié a déjà fait deux demandes dans l'année civile en cours ;
- **Entreprise moins 250 salariés** : possibilité de faire une réponse orale à compter de la 2^{ème} demande en l'absence de changement par rapport à la 1^{ère} réponse ;

IV. Date d'application

► **Entrée en vigueur** : 1^{er} novembre 2023 ;

► **En cas de recrutement antérieur à cette date** : possibilité pour le salarié de demander les informations susmentionnées à son employeur ;

► **En cas d'envoi d'un salarié à l'étranger antérieur à cette date** : possibilité pour le salarié de demander les informations qui ne lui ont pas été communiquées, à son employeur qui dispose de 7 jours pour répondre.

Textes et source de référence :

- [Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023](#) 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
- [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
- [Sites internet d'information en matière de détachement des pays de l'UE et de l'EEE](#)