

NOTE RELATIVE A L'INFORMATION DES SALARIES

Depuis le 1er novembre 2023, les informations à communiquer au salarié lors de l'embauche sont renforcées.

Le décret 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.

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). 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.

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, ainsi que les modalités d'établissement et de délivrance de celles-ci.

Les nouvelles dispositions sont applicables **depuis le 1er novembre 2023**.

Informations à fournir au salarié à compter du 1er novembre 2023

L'employeur doit délivrer 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.

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 (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)
Informations minimales transmises à tout salarié (1)			
L'identité des parties à la relation de travail		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)
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	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)
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)			
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
Information spécifique aux salariés embauchés en CDD à rajouter aux informations générales			
Dans le cas d'une relation		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)
de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci			
Information spécifique aux salariés embauchés sous contrat d'intérim à rajouter aux informations générales			
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 à rajouter aux informations générales	► 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 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 du travail créé par le décret du 30 octobre 2023.</p> <p>(3) Cette information remplace la notice sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise (lire notre brève dans l'édition du jour).</p>			

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 ;

Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de Vaucluse

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 – [Mail : fcvkv@wanadoo.fr](mailto:fcvkv@wanadoo.fr)

- 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.

Des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de la nouvelle obligation d'information devraient bientôt être proposés.

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.

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 (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 1er novembre 2023 mais aussi aux salariés dont le contrat est en cours au 1er 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).

Salariés en CDD

A compter du 1er novembre 2023, l'employeur doit informer les salariés en CDD et les salariés intérimaires de la liste des postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise selon les modalités précisées par un décret du 30 octobre 2023.

Afin de mettre en conformité le code du travail avec la directive européenne du 20 juin 2019, l'article 19-I de la loi du 9 mars 2023 (dite "loi DADDUE") a modifié l'article L.1242-17 du code du travail afin d'imposer à l'employeur d'informer les salariés en CDD qui le demande, des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise. Cette même loi avait également modifié l'article L.1251-25 relatif au travail temporaire afin de soumettre également, à cette obligation

d'information, les entreprises utilisatrices de salariés temporaires.

Les textes prévoient que cette obligation d'information concerne les salariés qui remplissent deux conditions :

- celle de demander à bénéficier de la liste des postes disponibles
- celle de justifier, dans l'entreprise, d'une ancienneté continue d'au moins six mois.

Le décret du 30 octobre 2023 définit les modalités d'application de cette obligation ainsi que la procédure à suivre par les salariés qui souhaitent recevoir cette information. Les dispositions qu'il prévoit s'appliquent aux employeurs à compter du 1er novembre 2023.

Procédure à suivre

Le salarié en CDD ou en CTT doit formuler sa demande auprès de son employeur (ou s'il s'agit d'un intérimaire, auprès de l'entreprise utilisatrice) par tout moyen dès lors que celle-ci donne date certaine à sa réception.

L'employeur (ou, s'il s'agit d'un intérimaire, l'entreprise utilisatrice) 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.

Soupleses possibles

L'employeur (ou, s'il s'agit d'un intérimaire, l'entreprise utilisatrice) peut ne pas répondre au salarié si celui-ci a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.

Si l'employeur est un particulier ou une entreprise de moins de 250 salariés, la réponse peut être orale à compter de la deuxième demande du salarié, dès lors que celle-ci est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.