



## **Décret du 30 octobre 2023 relatif aux informations à délivrer aux salariés**

Suite à la loi du 9 mars 2023 relative à la transposition de plusieurs dispositions relevant du droit de l'Union européenne, un décret d'application du 30 octobre 2023 est venu préciser plusieurs obligations des employeurs, notamment en matière d'information des salariés.

### **1) Information des salariés sur les éléments de la relation contractuelle à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023**

Le nouvel article L.1221-5-1 du Code du travail précise que l'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail (ou leurs modifications), à savoir :

<b>Information</b>	<b>A communiquer au plus tard le 7<sup>ème</sup> jour à compter de la date d'embauche</b>	<b>A communiquer au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date d'embauche</b>	<b>Communication pouvant prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables</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		

Information	A communiquer au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour à compter de la date d'embauche	A communiquer au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date d'embauche	Communication pouvant prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables
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

Information	A communiquer au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour à compter de la date d'embauche	A communiquer au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date d'embauche	Communication pouvant prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables
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
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci	X		
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	

Des informations complémentaires doivent être transmises au salarié appelé à travailler à l'étranger.

**Il convient de noter qu'un arrêté doit fixer des modèles d'information.**

Ces informations sont transmises par écrit sous format papier (le format électronique n'étant autorisé que sous conditions – R.1221-39 du Code du travail).

A défaut, le salarié concerné peut mettre en demeure l'employeur de lui communiquer et, à défaut de réponse dans les 7 jours calendaires, saisir la juridiction prud'homale.

## 2) Information des salariés sur les postes disponibles

Le décret définit également les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise en CDI au salarié titulaire d'un CDD justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande.

Ainsi, le salarié en CDD (ou en intérim) peut formuler sa demande d'information par tout moyen.

Dans ce cas, l'employeur doit lui fournir par écrit<sup>1</sup> la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à sa qualification professionnelle, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande sauf si le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.

\* \*  
\*

*Nous vous précisons que ces éléments seront développés lors de la formation trimestrielle du 14 décembre prochain.*

---

<sup>1</sup> Si l'entreprise est de moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.