



Nouvelles obligations en matière d'information des salariés à compter du 1^{er} novembre 2023

Un [décret, publié au JO du 31 octobre dernier](#), permet la mise en œuvre à compter du 1^{er} novembre 2023 d'un certain nombre de mesures relatives à l'**information des salariés sur la relation de travail et sur les postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**, en application de la [loi d'adaptation au droit de l'Union européenne du 9 mars 2023](#) (voir note CNAMS envoyée le 14 mars 2023).

A noter : il est prévu qu'un arrêté du ministre chargé du travail viennent fixer **des modèles de documents** visant à **faciliter la mise en œuvre de cette obligation d'information**.

Si un certain nombre d'informations sur les éléments essentiels de la relation de travail est déjà communiqué au salarié par son contrat de travail ou son bulletin de paie, l'employeur doit désormais lui **transmettre des informations complémentaires**, au minimum celles listées par le décret.

Dans l'hypothèse où elles n'ont pas déjà été fournies précédemment, ces informations doivent à compter du 1^{er} novembre 2023 être **fournies par l'employeur, pour certaines dans un délai de sept [jours calendaires](#), et pour d'autres, dans un délai d'un mois à compter de la date d'embauche**.

Quelles sont les informations qui doivent être communiquées dans les 7 jours à partir de la date d'embauche ?

Les informations qui doivent être communiquées au salarié dans les **7 jours à partir de sa date d'embauche** sont les suivantes :

- l'identité de l'employeur et du salarié,
- 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,
- s'il s'agit d'un CDD, la date de fin ou la durée prévue,
- Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai *
- les éléments (détaillés) qui constituent la rémunération, y compris les majorations pour les 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 *.

*Pour ces informations, un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux dispositions de la convention ou de l'accord collectif est possible.

Quelles sont les informations qui doivent être communiquées dans le délai d'un mois à partir de la date d'embauche ?

Les informations qui doivent être communiquées au salarié dans le délai **d'un mois à partir de sa date d'embauche** sont les suivantes :

- dans le cas du salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est,
- le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à ses obligations en la matière *,
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit, 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 * (attention, le salarié appelé à travailler à l'étranger doit recevoir des informations supplémentaires, non traitées dans cette note),
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (voir focus ci-dessous),
- 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 *.

*Pour ces informations, un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux dispositions de la convention ou de l'accord collectif est possible.

FOCUS : l'information du salarié sur les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement, au plus tard 1 mois à compter de sa date d'embauche, remplace, à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord, la notice qui l'informait des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette nouveauté entre en vigueur le 1^{er} novembre 2023.

Est-ce que tous les employeurs sont concernés par cette nouvelle obligation ?

Tous les employeurs sont concernés, à l'exception des particuliers employeurs, pour les salariés dont le temps de travail ne dépasse pas 3 heures par semaine sur 4 semaines consécutives et qui utilisent le CESU (ils ne sont pas tenus de leur remettre les informations principales relatives à la relation de travail).

A noter : En plus de ces informations qui doivent être fournies à tous les salariés, des informations supplémentaires doivent également être délivrées au salarié appelé à travailler à l'étranger (toutes doivent lui être adressées avant son départ).

Quelles sont les modalités d'envoi des informations ?

L'employeur adresse toutes les informations listées (informations à délivrer à tous les salariés et celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger) **sous format papier, par tout moyen conférant date certaine.**

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

- si le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique,
- à la condition que les informations puissent être enregistrées et imprimées,
- à la condition de conserver un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

À noter : Les employeurs pourront utiliser les **modèles de documents établis par arrêté** pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle obligation.

Que se passe-t-il si le salarié n'a pas reçu ces informations dans les délais ?

Le salarié qui n'a pas reçu les informations requises (celles communes à tous les salariés et celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger) **dans les délais prévus** (communication individuelle au plus tard le 7^{ème} jour calendaire à compter de la date d'embauche, ou au plus tard 1 mois à compter de la même date, ou avant le départ à l'étranger) **peut saisir le conseil de prud'hommes.**

Mais, avant cela, le salarié doit mettre en demeure son employeur de les lui communiquer ou de les compléter. Et, le salarié ne peut saisir le conseil de prud'hommes que si l'employeur ne lui a pas transmis les informations concernées dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.

Que se passe-t-il pour les salariés dont le contrat de travail est en cours au 1er novembre 2023 ?

Lorsqu'une ou plusieurs informations répertoriées dans le tableau ci-avant n'ont pas été communiquées à un salarié recruté avant le 1^{er} novembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est **tenu d'y répondre dans les délais requis selon la nature des informations : communication individuelle au salarié au plus tard le 7^{ème} jour calendaire à compter de la date d'embauche ou au plus tard 1 mois à compter de la même date.**

Que se passe-t-il en cas de modification de ces informations ?

Lorsqu'une ou plusieurs des informations listées (informations à délivrer à tous les salariés et celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger) **doivent être modifiées, 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.**

Il utilise un **format papier, par tout moyen conférant date certaine, ou un format électronique** (dans ce dernier cas, aux mêmes conditions que celles décrites ci-dessus).

A noter : l'employeur est dispensé de cette obligation d'information lorsque la modification des informations à délivrer à tous les salariés résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

En quoi consiste l'information sur les postes à pourvoir en CDI ?

La loi du 9 mars 2023 impose notamment à l'employeur de délivrer une **information sur les postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir au sein de l'entreprise au salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui le lui demande et qui justifie d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise. L'entreprise qui recourt à un intérimaire a la même obligation à son égard.**

Le décret définit les modalités de cette nouvelle obligation d'information.

Ainsi, **le salarié en CDD ou le salarié temporaire doit formuler sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception.**

De son côté, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice 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.

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice est dispensé de répondre lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.

S'il s'agit d'un particulier ou une **entreprise de moins de 250 salariés**, il peut **répondre oralement à compter de la deuxième demande du salarié**, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} novembre 2023.