

IA24070 - 18 juillet 2024

INFORMATION DES SALARIÉS SUR LA RELATION DE TRAVAIL : RENFORCEMENT DE L'OBLIGATION DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2023

Le décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 (JO du 31), pris en application de la loi du 9 mars 2023 d'adaptation au droit de l'Union européenne, porte 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. Il précise notamment les principales informations relatives à la relation de travail à délivrer au salarié.

La présente information adhérents annule et remplace l'IA23124.

La [loi n°2023-171 du 9 mars 2023 d'adaptation au droit de l'Union européenne](#) a été publiée au Journal Officiel le 10 mars 2023.

Hormis les cas où un décret était nécessaire pour que la loi soit pleinement applicable, elle est entrée en vigueur le 11 mars 2023 (lendemain de sa publication au Journal Officiel).

Cette loi vise à transposer notamment la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Pour davantage d'informations sur cette loi, consultez notre brève en cliquant [ici](#).

Le [décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023](#) (JO du 31), pris en application de la loi du 9 mars 2023, porte 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. Il précise notamment les principales informations relatives à la relation de travail à délivrer au salarié.

Un [arrêté du 3 juin 2024](#) (JO du 16) diffuse des modèles de documents d'information utilisables par l'employeur.

Sommaire :

<i>I. Informations à délivrer à tous les salariés</i>	2
<i>II. Informations à transmettre aux salariés appelés à travailler à l'étranger</i>	6
<i>II.1. Informations à transmettre au salarié appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives</i>	6
<i>II.2. Informations à transmettre au salarié appelé à travailler à l'étranger dans le cadre d'une prestation de service transnationale en Union européenne ou dans l'Espace économique européen</i>	7
<i>II.3. Date d'entrée en vigueur de l'obligation d'information des salariés appelés à travailler à l'étranger</i>	7
<i>III. Modalités de transmission des informations aux salariés</i>	8
<i>IV. Conséquence du défaut d'information des salariés dans les délais impartis</i>	8
<i>V. Remise d'un document aux salariés en cas de modification des informations communiquées</i>	8

I. INFORMATIONS À DÉLIVRER À TOUS LES SALARIÉS

L'employeur a l'obligation de **remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit** précisant les informations principales relatives à la relation de travail (C. trav., art. L.1221-5-1).

Un arrêté du 3 juin 2024 fixe cinq modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de ces dispositions (C. trav., art. L.1221-5-1 et R.1221-38) :

- modèle de document unique regroupant les 14 informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié ;
- modèle de document regroupant les huit informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous sept jours calendaires ;
- modèle de document regroupant les six informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous trente jours calendaires ;
- modèle de document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié appelé à travailler à l'étranger ;
- modèle de document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié détaché.

Chaque modèle doit être personnalisé par l'employeur, au cas par cas, et selon la catégorie professionnelle du salarié concerné.

En cas de changements législatifs, réglementaires et conventionnels intervenus après le 16 juin 2024 (date de publication de l'arrêté du 3 juin 2024 au Journal Officiel), l'employeur doit remettre 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 (C. trav., art. R.1221-40, al.1).

MOBILIAN met à votre disposition les modèles suivants :

- modèle de document unique regroupant les 14 informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié ;
- modèle de document regroupant les huit informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous sept jours calendaires ;
- modèle de document regroupant les six informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous trente jours calendaires.

Ces modèles, adaptés aux seules dispositions issues de la Convention collective nationale des Services de l'Automobile figurent en pièce jointe de la présente information adhérents.

Le décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 liste au moins **14 informations que l'employeur doit fournir au salarié** (C. trav., art. R.1221-34 mod.).

Le décret définit aussi leurs modalités de communication au salarié selon leur nature (cf. tableau ci-dessous ; C. trav. art. R.1221-35 mod.) :

- communication individuelle au salarié au plus tard le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche ;
- ou au plus tard un mois à compter de la même date.

Pour certaines d'entre elles, l'information peut se matérialiser par un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables (voir note 2 dans le tableau ci-après ; C. trav. art. R. 1221-35 mod.).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2023 (D. n°2023-1004 du 30 oct. 2023, art. 7, II).

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (C. trav., art. R. 1221-34)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les <u>sept jours calendaires</u> suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)	Informations à communiquer dans le délai d' <u>un mois</u> suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (C. trav., art. R. 1221-35, al.1)
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		
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 (C. trav., art. L.1251-1), l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est		X	

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié	Informations à communiquer à chaque salarié dans les <u>sept jours calendaires</u> suivant l'embauche	Informations à communiquer dans le délai d' <u>un mois</u> suivant l'embauche	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai	X		X
Le droit à la formation assuré par l'employeur (C. trav., art. 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 (C. trav., art. 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

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié	Informations à communiquer à chaque salarié dans les <u>sept jours calendaires</u> suivant l'embauche	Informations à communiquer dans le délai d' <u>un mois</u> suivant l'embauche	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire ou 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 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	X		X
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (*)		X	

(*) L'information du salarié sur les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement remplace, à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord, la notice qui l'informerait des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (C. trav., art. R.2262-1 mod.).

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié	Informations à communiquer à chaque salarié dans les <u>sept jours calendaires</u> suivant l'embauche	Informations à communiquer dans le délai d' <u>un mois</u> suivant l'embauche	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles
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

Cas particulier : information des salariés recrutés avant le 1^{er} novembre 2023

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées dans le tableau ci-dessus, n'ont pas été communiquées à un salarié recruté avant le 1^{er} novembre 2023, le salarié peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans le délai de sept jours ou d'un mois selon la nature de l'information (cf. tableau ci-avant ; D. n°2023-1004 du 30 oct. 2023, art. 7, II).

II. INFORMATIONS À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS APPELÉS À TRAVAILLER À L'ÉTRANGER

II.1. Informations à transmettre au salarié appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives

Un salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France et appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives, doit, outre les informations prévues au §I ci-avant, se voir délivrer les informations suivantes (C. trav., art. R.1221-36, I) :

- 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 (avec possibilité d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables ; C. trav., art. R.1221-37, al.1) ;
- le cas échéant, 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.

Tant les informations précisées au §I ci-avant que celles spécifiques au départ à l'étranger doivent être communiquées au salarié avant son départ à l'étranger (C. trav., art. R.1221-37, al.2). Ce délai s'applique sans préjudice des délais de sept jours ou d'un mois applicables aux informations à transmettre à l'embauche.

II.2. Informations à transmettre au salarié appelé à travailler à l'étranger dans le cadre d'une prestation de service transnationale en Union européenne ou dans l'Espace économique européen

Le salarié détaché dans le cadre d'une prestation de services transnationale (dir. n°96/71/CE du 16 déc. 1996), appelé à travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives, doit, outre les informations prévues au §I ci-avant, se voir délivrer les informations suivantes (C. trav., art. R.1221-36, II) :

- 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 (avec possibilité d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables ; C. trav., art. R.1221-37, al.1) ;
- le cas échéant, 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 ;
- la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État d'accueil (avec possibilité d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables ; C. trav., art. R.1221-37, al.1) ;
- le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;
- l'adresse du site internet national mis en place par l'État d'accueil conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2 de la directive 2014/67/ UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/ CE.

Tant les informations précisées au §I ci-avant que celles spécifiques au départ à l'étranger doivent être communiquées au salarié avant son départ à l'étranger (C. trav., art. R.1221-37, al.2). Ce délai s'applique sans préjudice des délais de sept jours ou d'un mois applicables aux informations à transmettre à l'embauche.

II.3. Date d'entrée en vigueur de l'obligation d'information des salariés appelés à travailler à l'étranger

Les nouveautés relatives aux informations dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2023 (D. n°2023-1004 du 30 oct. 2023, art. 7, II).

Cas particulier : information des salariés présents à l'étranger avant le 1^{er} novembre 2023

Lorsqu'une ou plusieurs informations requises n'ont pas été communiquées à un salarié présent à l'étranger au 1^{er} novembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans un délai de sept jours (D. n°2023-1004 du 30 oct. 2023, art. 7, II).

III. MODALITÉS DE TRANSMISSION DES INFORMATIONS AUX SALARIÉS

L'employeur adresse toutes les informations listées ci-avant au §I et au §II sous **format papier, par tout moyen conférant date certaine** (C. trav., art. R.1221-39).

Il peut également les adresser sous **format électronique**, sous réserve 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.

IV. CONSÉQUENCE DU DÉFAUT D'INFORMATION DES SALARIÉS DANS LES DÉLAIS IMPARTIS

Le salarié qui n'a pas reçu les informations requises (celles visées au §I et au §II ci-avant) dans les délais impartis peut **saisir le conseil de prud'hommes**, afin de faire valoir ses droits, **après avoir préalablement mis en demeure** son employeur de les lui communiquer ou de les compléter.

La saisine du conseil des prud'hommes ne pourra alors intervenir qu'en l'absence de transmission de ces informations dans un délai de **sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure** (C. trav., art. R.1221-41).

V. REMISE D'UN DOCUMENT AUX SALARIÉS EN CAS DE MODIFICATION DES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES

En cas de modification d'une des informations visées au §I et au §II ci-avant, 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 (C. trav., art. R.1221-40, al.1).

Pour cela, il utilise :

- un format papier, par tout moyen conférant date certaine ;
- ou un format électronique, sous réserve 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.

L'employeur est dispensé de cette obligation d'information lorsque la modification d'informations **à délivrer à tous les salariés** (cf. §I) résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur (C. trav., art. R.1221-40, al.2). ■