



CIRCULAIRE INFO

Le 22 novembre 2023

Embauche d'un salarié :

depuis le 1^{er} novembre 2023,

l'employeur doit lui transmettre

certaines informations sur leur relation de travail

Résumé de la circulaire : Le socle européen des droits sociaux prévoit que les travailleurs ont le droit, **au moment de leur embauche**, d'être informés **par écrit** de leurs **droits et obligations** découlant de la relation de travail. Les contours de cette obligation ont été précisés par une première directive européenne en 1991 transposée en droit interne, et remplacée par une plus récente datée du 20 juin 2019. Les Etats membres bénéficiaient d'un délai de 3 ans pour se conformer aux nouvelles règles de cette directive, et devaient prendre les mesures nécessaires au plus tard le 1^{er} août 2022.

C'est donc avec retard qu'une loi a été votée en droit français, en mars 2023, pour adapter 6 directives européennes et mettre en œuvre 6 règlements européens. Il manquait [un décret d'application, publié ce 31 octobre au Journal Officiel](#) ; un arrêté est encore attendu.

Une **directive européenne du 20 juin 2019** relative à « des conditions de travail transparentes et prévisibles » dans l'UE prévoit, notamment, que l'employeur doit communiquer à chaque salarié un certain nombre d'informations sur les éléments essentiels de la relation de travail ; il doit le faire par écrit, sur papier ou sous format électronique.

Mais la transposition en droit français de cette directive nécessitait 2 volets : l'un législatif et l'autre réglementaire.

⇒ Dans un premier temps, une **loi du 9 mars 2023** portant « diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture » a été publiée au Journal Officiel du 10 mars 2023.

Ainsi, dans le domaine du droit du travail, elle met en conformité le droit français avec la directive européenne.

⇒ Dans un second temps, le **décret d'application** du 30 octobre 2023 qui vient d'être publié au Journal Officiel du 31 octobre 2023, permet sa mise en œuvre.

⇒ Un **arrêté**, à paraître, fixera des **modèles de documents** visant à faciliter la mise en œuvre de cette obligation.

Entrée en vigueur

Le décret du 30 octobre 2023 est entré **en vigueur le 1^{er} novembre** ; à compter de cette date, les employeurs doivent donc délivrer aux salariés nouvellement embauchés certaines informations relatives à l'exécution de la relation contractuelle.

➤ **A noter** : les salariés recrutés avant cette date peuvent demander, à tout moment, à leur employeur la communication des informations répertoriées dans le tableau ci-après.

Principe

Désormais, l'employeur est donc tenu de remettre au salarié, lors de son embauche, un ou plusieurs **documents** contenant des informations sur les **éléments essentiels de sa relation de travail** au moment de son recrutement. (art. L.1221-5-1 nouveau du code du travail, créé par l'article 19-1 de la loi du 9 mars 2023).

A *défaut*, le salarié pourra mettre en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ; ce n'est qu'après cette mise en demeure restée sans réponse, et à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure, que le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes pour les obtenir.

Délai

Les informations doivent être communiquées, pour certaines, au plus tard le 7^{ème} jour calendaire à compter de la date d'embauche ; et pour d'autres, au plus tard 1 mois à compter de la même date (cf. tableau de synthèse).

Informations à communiquer

Le **décret** du 30 octobre 2023 fixe la **liste des informations** dues à tous les salariés, et celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger ; il détermine les **modalités communes** à toutes les informations à transmettre. De même, une information particulière sur les postes en CDI à pourvoir est prévue pour les salariés en CDD ou en intérim (*question non traitée dans cette circulaire*).

Les **informations à communiquer au salarié** à l'occasion de son **embauche** sont renforcées ; à cet effet, la loi a créé un nouvel article L.1221-5-1 du code du travail, lequel 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.

Informations à communiquer au salarié au plus tard le 7^{ème} jour calendaire à compter de la date d'embauche
Identité des parties à la relation de travail
Lieu (ou lieux) de travail (et si elle est distincte, l'adresse de l'employeur)
Intitulé du poste, fonctions, catégorie socioprofessionnelle ou catégorie d'emploi
Date d'embauche
Pour un CDD, date de fin du contrat ou durée prévue
Durée et conditions de la période d'essai (s'il y en a une)
Éléments constitutifs de la rémunération telle que définie par le code du travail, indiqués séparément ; majorations pour les heures supplémentaires ; périodicité et modalités de paiement de cette rémunération
Durée du travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence
Conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires
Modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes

Informations à communiquer au salarié
au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche

Pour un salarié temporaire, identité de l'entreprise utilisatrice lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est

Droit à la formation assuré par l'employeur conformément à ses obligations en la matière

Durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou modalités de calcul de cette durée)

Procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail

Convention collective et accords collectifs applicables au salarié

Régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié ; 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) ; conditions d'ancienneté qui y sont éventuellement attachées

Nb : les salariés travaillant à l'étranger doivent recevoir des informations supplémentaires à celles énoncées ci-dessus (*question non traitée dans cette circulaire*).

➤ **A noter** : en pratique, certaines de ces informations figurent dans le contrat de travail, sur le bulletin de paie ou dans la déclaration préalable à l'embauche.

Evolutions des conditions de travail

En cas de modification des informations transmises au salarié, l'employeur doit lui remettre, dans les plus brefs délais (et au plus tard à la date de leur prise d'effet), un document reprenant ces modifications.

Toutefois, cette obligation ne s'applique pas lorsque les modifications à délivrer à tous les salariés résultent exclusivement d'un changement des dispositions législatives, réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

Format de la remise des informations

- ✓ L'employeur adresse toutes les informations listées ci-dessus sous format papier, et par tout moyen conférant une date certaine ; ces informations peuvent, également, figurer par exemple dans le contrat de travail ou ses avenants.
- ✓ L'employeur peut également le faire sous format électronique si, et seulement 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.

L'embauche dans la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle

La **convention collective** de l' « assainissement et de la maintenance industrielle » comprend un article relatif à l'embauchage ; ainsi, l'article 4.1, du Chapitre IV « Embauchage – Contrat de travail », stipule que :

« Le contrat de travail se forme entre les parties dès l'embauchage, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement d'un salarié doit faire l'objet par l'employeur d'un document écrit.

Cet écrit remis ou envoyé à l'intéressé au plus tard dès le début de la période d'essai, précise les éléments essentiels et éventuellement les conditions particulières.

Il doit mentionner l'emploi, la qualification correspondante et la classification, la rémunération mensuelle pour la durée du travail prévue, l'affectation géographique, la convention collective professionnelle appliquée, ainsi que tous autres éléments considérés comme substantiels par les parties.

Il précise aussi la durée de la période d'essai.

Le document original signé de l'employeur étant entre les mains du salarié engagé, une copie signée par celui-ci est conservée par l'employeur.

L'examen médical d'embauchage par la médecine du travail est obligatoire en application des dispositions réglementaires. Il est rappelé qu'il appartient à l'employeur de prendre rendez-vous. L'engagement ci-dessus est donc conclu sous réserve de la délivrance du certificat d'aptitude à l'emploi. »

✎ Par comparaison avec le décret, les dispositions conventionnelles ne recoupent que partiellement la liste des informations requises. Les entreprises sont donc invitées à strictement appliquer les nouvelles dispositions légales et réglementaires.

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

Samantha.foulon@maiage.fr