

Dernière mise à jour le 08 novembre 2023

Nouvelle obligation d'information des salariés sur les relations de travail et les postes à pourvoir

Les informations dues au salarié par l'employeur concernant les relations de travail ainsi que sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise sont connues.

Sommaire

- Informations relatives à la relation de travail
- Moyen de communication des informations
- Sanction en l'absence d'information dans les délais
- Information sur les postes à pourvoir en CDI

Un décret du 30 octobre 2023 transpose en droit français la directive européenne du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Il détermine les modalités relatives aux informations dues au salarié par l'employeur concernant les relations de travail, ainsi que sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Informations relatives à la relation de travail

Le décret précise les principales informations relatives à la relation de travail que doit délivrer l'employeur au salarié, tant celles dues à tout salarié que celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités d'établissement et de délivrance de celles-ci.

L'article L 1221-5-1 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.

Le décret du 30 octobre 2023 liste ces informations.

[Voir la liste des nouvelles informations obligatoires](#)

Le décret fixe également le délai dans lesquels ces informations doivent être communiquées individuellement au salarié à compter de la date d'embauche.

Ces nouvelles dispositions sont obligatoires depuis le 1er

novembre 2023.

Lorsqu'un salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France est appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives, certaines informations doivent également être fournies en plus au salarié.

Il en est de même lorsque le salarié est détaché dans le cadre d'une prestation de services transnationale et appelé à travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives.

Moyen de communication des informations

Un arrêté doit fixer des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de ces dispositions.

L'employeur doit adresser les informations au salarié :

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

Sanction en l'absence d'information dans les délais

Le salarié qui n'a pas reçu ces informations peut saisir le conseil de prud'hommes afin de les obtenir après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis.

Information sur les postes à pourvoir en CDI

Le décret définit enfin 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 6 mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au

moins 6 mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande.

Ces nouvelles dispositions sont également entrées en vigueur le 1er novembre 2023.

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant 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.

Voir le détail de l'ensemble de ces nouvelles dispositions dans notre fiche pratique :

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/embauche/informer-salarie-embauche.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/recruter-regles-rapidement.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html> »