



SOPHIE
PERIER
AVOCAT

À LA UNE

DU DROIT SOCIAL

EMBAUCHE : NOUVELLES INFORMATIONS A FOURNIR AU SALARIE A COMPTER DU 1ER NOVEMBRE 2023

Pour rappel, nous attendions le décret d'application de la Loi DDADUE du 9 mars 2023 transposant la directive européenne du 20 juin 2019 pour connaître l'étendue des nouvelles obligations d'information des salariés nouvellement embauchés.

Paru le 30 octobre 2023, ce décret énumère les différentes informations que doit fournir l'employeur au salarié lors de son embauche, et ce à compter du 1^{er} novembre 2023.

Voici la liste des informations à délivrer au salarié :



Droit du travail & Droit de la sécurité sociale

4 rue Alfred Kastler - 14000 CAEN
02 61 53 67 70 – Case Palais n°46
contact@avocats-perier.fr

Information à communiquer	Au plus tard le 7 ^{ème} jour calendaire suivant l'embauche	Au plus tard le 30 ^{ème} jour calendaire suivant l'embauche
Identité des parties	X	
Lieu(x) de travail (adresse de l'employeur si différente)	X	
Date de l'embauche	X	
Intitulé de poste, fonction, catégorie socioprofessionnelle ou d'emploi	X	
En cas de CDD : date de fin ou durée prévue de celui-ci		
Durée et conditions de la période d'essai	X	
Éléments constitutifs de la rémunération, y compris les majorations pour heures supplémentaires, périodicité et modalités de versement	X	
Durée du travail ou modalités d'aménagement du temps de travail sur une autre période de référence, conditions de recours aux heures supplémentaires	X	
Droit à la formation		X
Droit au congés payés et modalités de calcul		X
Procédures en cas de cessation de la rupture du contrat de travail		X
Convention et accords collectifs applicables		X
Régimes obligatoires de protection sociale		X

* Si ces informations évoluent au cours de la relation de travail, l'employeur doit en informer le salarié au travers d'un document, et ce dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de la modification en cause.

Mode de communication

Ces informations doivent être adressées au salarié :

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

Quid si l'employeur manque à son obligation d'information ?

Le salarié n'ayant pas reçu les informations requises peut saisir le Conseil de prud'hommes afin de les obtenir, mais seulement après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer.



Droit du travail & Droit de la sécurité sociale

4 rue Alfred Kastler - 14000 CAEN
02 61 53 67 70 – Case Palais n°46
contact@avocats-perier.fr