



**Contrat de travail : de nouvelles informations à donner
aux salariés embauchés depuis le 1^{er} août 2022**

Une directive européenne de 2019 a étendu la liste des informations à transmettre au travailleur lors de son embauche et a raccourci le délai de transmission de ces informations.

Elle est applicable en France depuis le 1^{er} août 2022.

La directive 2019/1152 du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, a abrogé une précédente directive 91/533 du 14 octobre 1991 qui fixait notamment les informations à communiquer par l'employeur aux nouveaux salariés lors de leur embauche.

Les États membres de l'Union européenne disposaient d'un délai de 3 ans pour prendre les mesures nécessaires de transposition.

À défaut d'une telle transposition en droit français, les dispositions du Code du travail doivent être interprétées, depuis le 1^{er} août 2022, à la lumière des exigences de la directive.

Il convient de noter que ces nouvelles obligations s'appliquent à l'ensemble des relations de travail depuis cette date.

Concernant les contrats de travail en cours, les nouvelles informations seront délivrées au travailleur à sa demande uniquement.

➤ **L'employeur doit informer de nouvelles personnes**

Aux termes de la directive de 2019, l'obligation d'information s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la CJUE.

Il y a donc extension du champ d'application, car la définition du travailleur par la jurisprudence de la CJUE inclut dans cette catégorie, outre les salariés, les stagiaires, les apprentis et les travailleurs des plateformes de mise en relation.

➤ **Le contenu de l'information est élargi**

- Le salarié est destinataire de plus d'informations qu'auparavant

Comme dans la précédente directive de 1991, celle de 2019 conserve l'obligation d'informer le travailleur sur l'identité des parties, le lieu de travail, le poste (titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi), la date de début du contrat, la durée du congé payé et des délais de préavis, la rémunération (montant de base, éléments constitutifs, périodicité et mode de versement), et les conventions et accords collectifs applicables.

Toutefois, la directive de 2019 est plus complète et ajoute l'obligation d'informer sur la durée et les conditions de la période d'essai, le droit à la formation, la procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle (délai de préavis...), l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et la protection sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires).

- Un contenu plus détaillé concernant la durée du travail...

La directive de 1991 se contentait d'évoquer la durée du travail quotidienne ou hebdomadaire.

Celle de 2019 est plus précise.

Ainsi, si la durée du travail est prévisible, l'employeur doit informer le travailleur de la durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale, des modalités relatives aux heures supplémentaires et à leur rémunération et, le cas échéant, de toute modalité concernant les changements d'équipe.

Si la durée du travail est imprévisible, l'information doit porter sur le principe de l'horaire de travail variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties, sur les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler, sur le délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche.

- ... et pour les titulaires de contrats temporaires

En présence d'un contrat temporaire, dans le cadre de la directive de 1991, l'information devait porter sur la durée prévisible de la relation de travail.

La directive de 2019 indique que doivent figurer dans l'information la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail, y compris pour les CDD, et l'identité des entreprises utilisatrices pour les contrats de travail temporaire.

➤ **Modalités de communication**

- Un délai réduit

La directive de 1991 fixait à 2 mois le délai maximal de communication des informations au travailleur par l'employeur.

Désormais, les informations relatives à l'identité des parties, au lieu de travail, au poste, aux dates de début et de fin de la relation de travail, à la durée de la période d'essai, à la rémunération et à la durée du travail doivent être transmises au travailleur sous la forme d'un ou de plusieurs documents, durant la première semaine de travail.

Les autres informations doivent être fournies dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.

- La possibilité de recourir à un support électronique

La directive de 1991 indiquait que l'information pouvait se faire par un contrat de travail écrit et/ou une lettre d'engagement et/ou un ou plusieurs documents écrits (ou à défaut une déclaration écrite signée par l'employeur) si le ou les documents comportaient les éléments essentiels.

Celle de 2019 indique que l'information, écrite et individuelle, doit se faire au moyen d'un ou de plusieurs documents remis soit sur papier, soit sous forme électronique.

Toutefois, cette remise sous forme électronique n'est possible que si le travailleur a accès à ces informations, si celles-ci peuvent être stockées et imprimées et si l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception sous format électronique.

Il est précisé que les États membres peuvent élaborer des documents types et des modèles et les mettre à disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou par des moyens appropriés.