



**Liste des informations à délivrer au salarié sur la relation
de travail**

Le décret 2023-1004 du 30 octobre 2023 (JO du 31) définit aussi leurs modalités de communication.

Il indique également comment informer les salariés en CDD et des intérimaires sur les postes à pourvoir en CDI.

Applicable au 1^{er} novembre 2023, il est le volet réglementaire de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 dans le droit du travail français.

Nature des informations	Renvoi possible aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables	Délai de communication maximal	Sont-elles existantes ?
L'identité des parties			
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur			
L'intitulé du poste, les fonctions, la CSP ou la catégorie d'emploi			
La date d'embauche			
Dans les cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci			
La durée et les conditions de la période d'essai le cas échéant	OUI		
Les éléments constitutifs de la rémunération, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération	OUI	J+7 à compter de l'embauche	
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une période supérieure à la semaine. Les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires. Toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes le cas échéant	OUI		
Dans le cas du salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue ou dès qu'elle est connue			
Le droit à la formation (cf. L 6321-1 du Code du travail)	OUI		
La durée du congé payé ou les modalités de calcul de cette durée	OUI		
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	OUI	M+1 à compter de l'embauche	
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement			
Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié et les contrats de protection sociale	OUI		

complémentaire et conditions d'ancienneté			
Dispositions spécifiques aux salariés appelés à travailler à l'étranger			
Le ou les pays dans lesquels le salarié à l'étranger est effectué et la durée prévue		Avant le départ	
La devise servant au paiement de la rémunération			
Les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées le cas échéant			
Les renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié			
Pour les salariés détachés, la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'Etat d'accueil	OUI		
Eventuellement, les 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'Etat d'accueil			