



Note d'informations ARCANÉ JURIS

Journée du 25 JUILLET 2022

Obligation d'information du salarié lors de l'embauche : ce qui change au 1er août 2022



La directive du 20 juin 2019 a étendu la liste des informations à transmettre au travailleur lors de son recrutement et a raccourci le délai de transmission de ces informations. Ces nouvelles règles s'appliquent au 1er août 2022. Présentation des changements apportés.

Contexte

Tout travailleur doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de sa relation de travail au moment de son recrutement. Cette obligation est établie au niveau européen et s'impose en France comme dans tous les Etats membres. Elle résulte notamment du principe n° 7 du socle européen des droits sociaux qui prévoit que les

travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de leur période d'emploi, de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail.

Les contours de cette obligation ont été précisés par une première directive, la [directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991](#) ("relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail"). Les apports de cette directive ont été transposés en droit interne en se traduisant par l'obligation de transmettre au salarié plusieurs documents d'information.

Devant l'évolution des conditions de travail et des formes de relations de travail, il était nécessaire d'actualiser le contenu de la directive du 14 octobre 1991. C'est l'objet de la [directive UE 2019/1152 du 20 juin 2019](#) ("relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne"), publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 11 juillet 2019. Ce texte abroge la directive de 1991 et s'applique à compter du 1er août 2022.

► *La directive avait accordé aux Etats membres un délai de trois ans pour prendre les mesures nécessaires pour se conformer aux nouvelles règles. A défaut de textes de transposition à cette date, le contenu de la directive est directement applicable à compter du 1er août 2022.*

Pour l'essentiel, la nouvelle directive étend l'obligation d'informer sur les conditions de travail à de nouveaux travailleurs, notamment les travailleurs des plateformes numériques et les stagiaires. Elle complète la liste des informations à fournir au salarié sur les éléments essentiels de la relation de travail (période d'essai, droit à la formation, précisions sur les modalités de la durée du travail applicables...). Par ailleurs, elle ramène le délai maximal accordé à l'employeur pour délivrer cette information à sept jours ou à un mois selon la nature de l'information (contre deux mois jusqu'à maintenant). Pour plus de précisions, voir le tableau ci-après.

Il s'agit d'exigences minimales en matière d'information à délivrer lors d'un recrutement que doivent respecter les employeurs.

Les obligations prévues par la directive du 20 juin 2022 s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le 1er août 2022. Toutefois, pour les contrats de travail ou autres relations de travail en cours au 1er août 2022, l'employeur doit fournir ou compléter les documents d'information délivrés au travailleur uniquement à la demande du travailleur (article 22 de la directive).

► *A noter que la directive apporte également des précisions sur la durée maximale de la période d'essai (qui ne peut excéder six mois que si c'est justifié notamment par la nature de l'activité, article 8), la clause d'exclusivité (le principe est qu'elle doit être interdite en principe sauf à ce que les Etats prévoient des restrictions au cumul d'emploi qui doivent être objectives : santé et sécurité, protection de la confidentialité des affaires...article 9), l'exigence d'un délai de prévenance minimal en cas de changement de tâche (article 10).*

Présentation synthétique des informations à délivrer au travailleur à compter du 1er août 2022

Le tableau ci-après présente, de manière synthétique, les informations minimales à transmettre au travailleur au moment de son recrutement ainsi que le délai et le support de transmission de ces informations. Il compare la situation antérieure au 1er août 2022 avec la situation postérieure à cette date. Il s'agit d'un socle minimal d'informations à délivrer que doit faire respecter chaque Etat membre. On peut relever que la plupart des informations prévues dans la directive sont déjà intégrées dans plusieurs documents obligatoires applicables en France : certains contrats de travail, conventions de stage, DPAA, bulletin de

salaires... Toutefois, il faudra veiller à ce que les documents délivrés au travailleur respectent bien le socle minimal d'informations prévu par la directive du 20 juin 2022.

Obligation d'information jusqu'au 31 juillet 2022	Obligation d'information à compter du 1er août 2022	Observations
Directives applicables		
Directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991	Directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019	La directive du 20 juin 2019 est applicable dans les Etats membres de l'Union européenne à compter du 1 ^{er} août 2022. Elle abroge celle du 14 octobre 1991.
Travailleurs concernés par l'obligation d'information		
Tout travailleur salarié titulaire d'un contrat de travail ou d'une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un Etat membre. Possibilité pour les Etats membres d'exclure certaines catégories (contrat <1 mois et/ou si durée du travail < 8 heures).	<ul style="list-style-type: none"> - Tout travailleur lié par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique dans les Etats, en tenant compte de la jurisprudence de la CJUE (art. 1). - Possibilité d'exclusion de certaines catégories de travailleurs modifiée (employés de maison/emploi de moins de 3 heures par semaine sur 4 semaines consécutives...). 	Il y a 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, les travailleurs des plateformes. - En France, ces catégories de travailleurs bénéficient déjà d'une obligation d'informations sur leurs conditions de travail mais il restera à vérifier si elle est suffisante.
Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié, sur les conditions de la relation de travail		

1. Identité des parties.		<p>- Ces informations figurent en pratique soit dans le contrat de travail ou sur la DPAE ou le bulletin de paie (Rép. min. AN n°11165, 25 avr. 1994, p.2079).</p> <p>- Les mentions 11, 12, 13 ainsi que les mentions 5, 7, 8-1 et 8-2 et 14 peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaire ou aux conventions collectives.</p> <p>- En cas de modification d'un élément essentiel en cours de contrat de travail, l'employeur doit informer le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, à la date à laquelle cette modification fait effet.</p> <p>- La directive de 2019 prévoit également des éléments d'information spécifiques en cas de détachement dans un état membre ou un pays tiers.</p>
2. Lieu de travail (si pas de lieu fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou domicile de l'employeur).		
3. Titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi (ou à défaut caractérisation ou description sommaire du travail).		
4. Date de début du contrat.		
5. Durée du congé payé (ou modalités d'attribution ou de détermination du congé).		
6. Durée des délais de préavis (ou modalités de détermination de ces délais de préavis).		
7. Rémunération (montant de base initial, éléments constitutifs, périodicité et mode de versement).		
8. Durée du travail quotidienne ou hebdomadaire.	<p>8-1 Si durée du travail prévisible : durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale, modalités sur les heures supplémentaires et leur rémunération et le cas échéant toute modalité concernant les changements d'équipe.</p> <p>8-2 Si durée du travail imprévisible : information du principe de l'horaire de travail variable, du nombre d'heures rémunérées garanties et de la rémunération du travail effectué au-delà de ces</p>	

	heures garanties ; des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; du 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.	
9. S'il s'agit d'un contrat temporaire, la durée prévisible de la relation de travail.	9. S'il s'agit d'un contrat temporaire :- la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail (également pour le CDD) ; - l'identité des entreprises utilisatrices pour les contrats de travail temporaire.	
10. Mention des conventions collectives et accords collectif		
	11. durée et conditions de la période d'essai.	
	12. droit à la formation octroyé par l'employeur.	
	13. procédure complète à respecter en cas de rupture de la	

	relation contractuelle (délai de préavis...).	
	14. identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires)	
Délai de transmission des informations sur la relation de travail		
2 mois au plus tard après le début du travail.	<ul style="list-style-type: none"> - Dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du 1^{er} jour de travail pour les informations essentielles. - Sous un mois à compter du premier jour effectif de travail pour les autres informations (non essentielles). 	<ul style="list-style-type: none"> - Sont considérées comme des informations essentielles par la directive, les mentions 1 à 4, 7, 8-1 et 8-2, 9 et 11. - La réduction du délai de transmission des informations pourra nécessiter des changements de pratique en droit interne
Support de transmission de l'information		
Contrat de travail écrit et/ou lettre d'engagement et/ou un ou plusieurs documents écrits (ou à défaut déclaration écrite signée par l'employeur) si le ou les documents comporte les éléments essentiels.	Information écrite individuelle, sous un ou plusieurs documents, remise :- sur papier ; - ou sous forme électronique (si le	Les Etats membres peuvent élaborer des documents types et des modèles et les mettre à disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un

	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).	site internet national officiel unique ou par des moyens appropriés.
--	--	--

SOURCE actuel rh <https://www.actuel-rh.fr/content/obligation-dinformation-du-salarie-lors-de-lembauche-ce-qui-change-au-1er-aout-2022>