

**Cabinet MEUNIER & Associés**

# **Lettre d'information**



**N°209 – Novembre 2023**

## **Sommaire :**

- ▶ Les informations à transmettre aux salariés lors de l'embauche..p.2
- ▶ L'obligation d'informer les salariés en contrat précaire des postes en CDI à pourvoir.....p.7
- ▶ Jurisprudence.....p.8
- ▶ Les formations du 4<sup>ème</sup> trimestre.....p.10

## LES INFORMATIONS A TRANSMETTRE AUX SALARIES LORS DE L'EMBAUCHE

**Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 (J.O du 31 octobre 2023).**

**Loi DDADUE n° 2023-171 du 9 mars 2023, transposant la directive européenne n° 2019-1152 du 20 juin 2019 (J.O du 10 mars 2023).**

La loi du 9 mars 2023 a élargi les informations devant être transmises par l'entreprise aux salariés lors de l'embauche.

Le décret attendu précise les **nouveaux éléments d'information** que l'employeur doit communiquer au salarié ainsi que le délai et les modalités de leur transmission. Il est entré en vigueur **le 1<sup>er</sup> novembre 2023**.

Le tableau ci-dessous récapitule les éléments d'information prévus par le décret.

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (C. trav., art. R. 1221-34)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (C. trav., art. R. 1221-35, al. 1)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les 7 jours calendaires suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (C. trav., art. R. 1221-35, al.2)
<b>Informations minimales transmises à tout salarié</b>			
L'identité des parties à la relation de travail		X	
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;		X	
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;		X	
La date d'embauche ;		X	
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ;	X	X	

Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 ;	X		X
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée	X		X
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	X		X
Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;	X	X	
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3121-41 à L. 3121-47, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;	X	X	
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;			X

Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.	X		X
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	---

**Information spécifique aux salariés embauchés en CDD à rajouter aux informations générales**

Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;		X	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---	--

**Information spécifique aux salariés embauchés sous contrat d'intérim à rajouter aux informations générales**

Dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L. 1251-1, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;			X
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---

**Information spécifique pour les salariés détachés à l'étranger à rajouter aux informations générales**

<b>Informations à communiquer</b>	<b>Possibilité de renvoi aux dispositions applicables ?</b>	
Pay(s) dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et durée prévue	non	
Devise servant au paiement de la rémunération	oui	
Avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées (le cas échéant)	non	
Renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, conditions de rapatriement du salarié	non	

### ► Modalités de transmission des informations

L'employeur doit adresser les informations requises :

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

Un arrêté à paraître devrait fixer des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de la nouvelle obligation d'information.

### ► En cas de modification des informations en cours de contrat

En cas de modification des informations en cours de contrat, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification, selon les modalités prévues ci-dessus.

Par exception, l'employeur n'est pas tenu par cette obligation lorsque la modification d'informations résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

### ► Un mécanisme de mise en demeure préalable

Si l'employeur n'a pas fourni les informations obligatoires dans les délais requis, le salarié peut adresser une mise en demeure. En l'absence de transmission des informations dans un délai de **7 jours calendaires** à compter de la réception de la mise en demeure, il pourra saisir le Conseil de Prud'hommes.

### ► Application aux nouvelles embauches et aux contrats en cours

La nouvelle obligation d'information s'applique lors **de toute embauche depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023 mais aussi aux salariés dont le contrat est en cours au 1<sup>er</sup> novembre.**

Pour ces derniers, le décret du 30 novembre prévoit que lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un salarié recruté antérieurement au 1<sup>er</sup> novembre 2023, il peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans le délai de 7 jours ou d'un mois selon la nature de l'information.

## L'OBLIGATION D'INFORMER LES SALARIÉS EN CONTRAT PRECAIRE DES POSTES EN CDI A POURVOIR

**Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 (J.O du 31 octobre 2023).**

**Loi DDADUE n° 2023-171 du 9 mars 2023, transposant la directive européenne n° 2019-1152 du 20 juin 2019 (J.O du 10 mars 2023).**

Pour rappel, la loi DDADUE prévoit l'obligation pour l'entreprise d'informer les salariés en CDD des postes disponibles en CDI (auparavant cette obligation n'existait que si ce dispositif d'information existait déjà pour les salariés en CDI).

Désormais, peu importe l'existence ou non d'un dispositif interne, l'obligation d'information s'applique :

-si le salarié justifie **d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois** ;

**-et si le salarié demande** à bénéficier de cette information.

Le décret du 30 octobre définit les modalités d'application de cette obligation.

### ► La procédure et les délais applicables

Le salarié doit formuler sa demande auprès de son employeur (donc auprès de l'entreprise utilisatrice pour un intérimaire) par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** à compter de la réception de la demande pour transmettre **par écrit** la liste des postes disponibles en CDI, correspondant à la qualification professionnelle du salarié.

### ► Les particularités en cas de pluralité de demandes par un salarié

Lorsque le salarié a formulé **deux demandes au cours de l'année civile, l'entreprise n'a pas l'obligation de répondre.**

Dans les entreprises de **moins de 250 salariés**, la réponse peut être faite **oralement** à compter de **la 2<sup>ème</sup> demande du salarié.**

## JURISPRUDENCE

### ► **Licenciement : une photographie provenant du compte Messenger du salarié peut constituer une preuve recevable**

Dans cette affaire, deux infirmières avaient été licenciées pour faute grave, pour avoir participé à une séance photo en maillot de bain sur le lieu de travail et pendant les horaires de travail. Les faits avaient été portés à la connaissance de l'employeur par une collègue de travail appartenant au même groupe privé « messenger », sur lequel avaient été postés les photos.

Devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel, les salariés mettaient en avant comme argument pour contester le bienfondé de leur licenciement, l'illicéité de la preuve, s'agissant de photos privées issues d'une messagerie privée dont elles n'avaient pas autorisé la diffusion.

Les juges n'ont cependant pas retenu cet argument et ont validé les licenciements.

La Cour de cassation a également jugé recevable ce mode de preuve, malgré son caractère illicite. Elle a rappelé que l'entreprise peut produire comme moyen de preuve, des éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice du droit de la preuve et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi, à savoir ici la protection des patients.

### **Cassation sociale du 4 octobre 2023 n°21-25.452 et 22-18.217**

### ► **Rémunération variable : l'entreprise doit transmettre au salarié les éléments lui permettant de vérifier le montant de la prime, même s'ils sont fondés sur des données confidentielles**

Plusieurs salariés avaient saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaires au titre de la prime annuelle versée en fonction des objectifs, aux motifs qu'ils n'avaient pas été informés des objectifs ni des modalités de fixation de l'un d'eux (BRM- business result-multiplier) et qu'en conséquence ils avaient été dans l'impossibilité de vérifier le calcul du montant de leur rémunération variable.

Le Conseil de Prud'hommes a rejeté leur demande, en approuvant l'argument de l'entreprise mettant en avant le fait que le BRM constituait une donnée confidentielle compte tenu du secteur d'activité concurrentiel.

La Cour de cassation a annulé le jugement du Conseil de Prud'hommes. Elle a rappelé que tous les éléments composant la partie variable de la rémunération doivent être portés à la connaissance des salariés et ce, même si un paramètre de calcul est fondé sur des données confidentielles. A défaut, la prime est due dans son intégralité.

### **Cassation sociale du 27 septembre 2023 n°22-13.082**

► **Temps de trajet des salariés itinérants : exemple de temps de trajet non considérés comme du temps de travail effectif**

Au cours de ces derniers mois, la Cour de cassation a admis, en application du droit européen, que le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et les premiers/derniers clients pouvait être qualifié de temps de travail effectif. Dans cette affaire, cette qualification n'a pas été retenue.

En l'espèce, un salarié itinérant avait demandé le paiement de rappels de salaires au titre de ses temps de trajet entre les locaux des clients et son domicile. Il considérait qu'il s'agissait de temps de travail effectif dans la mesure où il recevait un planning, effectuait des soirées étapes imposées par l'entreprise et que son véhicule de service était équipé d'un dispositif de géolocalisation.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont rejeté sa demande, aux motifs que :

- le salarié organisait librement son circuit quotidien ;
- le dispositif de géolocalisation pouvait être désactivé en dehors de son temps de travail ;
- le salarié était libre de vaquer à ses occupations personnelles avant son 1<sup>er</sup> RDV et après le dernier ;
- il pouvait choisir ses soirées étapes.

**Cassation sociale du 25 octobre 2023 n°20-22.800**



# PROGRAMME FORMATIONS

## 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2023

### I- LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Les séniors dans l'entreprise : **le 5 décembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

### II - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- 4<sup>ème</sup> demi-journée : **le 12 décembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.