



Edition : Aout 2024 P.16-17  
 Famille du média : Médias professionnels  
 Périodicité : Bimestrielle  
 Audience : 248000



Journaliste : Véronique Meot  
 Nombre de mots : 1012

## L'ACTU Et vous?

Par Véronique Meot

# Salariés: la France adapte le code du travail au droit européen

**Les employeurs sont désormais fixés sur leurs obligations de communication à l'embauche et disposent de modèles de documents pour se mettre en conformité avec les exigences européennes... pour plus de transparence.**

Publié au JO du 16 juin 2024, un arrêté du 3 juin 2024 définit les modèles de documents que les employeurs peuvent utiliser pour informer leurs salariés, suivant les dispositions applicables depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, issues du décret du 30 octobre 2023 et de la loi DDADUE (Dispositions d'adaptation au droit de l'union européenne) du 9 mars 2023. Pour rappel, les objectifs de la loi DDADUE visent à renforcer les droits des salariés et notamment à améliorer la transparence et l'information des salariés à l'embauche. La liste d'informations à transmettre, fixée par le décret du 30 octobre, vise à harmoniser les pratiques. En effet, comme le rappelle Alexandra Dabrowiecki, avocate conseil en droit social, au sein du cabinet [Voltaire Avocats](#), « jusqu'ici hormis pour les CDD et les contrats de mission temporaire, le code du travail ne prévoyait rien, la rédaction des mentions du contrat de travail est guidée par la convention collective de branche, qui liste parfois les mentions obligatoires, et par les pratiques internes de l'entreprise. La nature et le niveau d'information figurant dans les contrats de travail varient donc d'une entreprise à l'autre ».



**Les modèles de documents sont proposés à titre d'exemple.**

**Vos obligations sous 7 et 30 jours.**  
 Un modèle de document regroupe les huit informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous

sept jours après son embauche. Elles portent sur l'identité des parties, le lieu de travail, les fonctions occupées, la date d'embauche, la durée du contrat (la date de fin ou la durée du CDD, la durée et les conditions de la période d'essai), la rémunération (salaire de base, majoration des heures supplémentaires ou complémentaires, périodicité des versements, modalité de paiement), la durée du travail ou les modalités d'aménagement du temps de travail. « Cette énumération révèle un certain nombre de redondances puisque la plupart de ces informations figurent généralement déjà au contrat de travail », commente Alexandra Dabrowiecki. En annexe, on retrouve

**REPÈRES** 6 427 600 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), au 1<sup>er</sup> trimestre 2024, en France métropolitaine, soit 0,5 % de plus qu'au trimestre précédent (après + 0,1 % au 4<sup>e</sup> T. 2023).

**+1,2%** Au 1<sup>er</sup> trimestre 2024, le nombre d'embauches en CDD accélère (+ 1,2 % après + 0,5 %). En revanche, le nombre d'embauches en CDI recule de nouveau (- 2,7 % après - 1,8 %).

le modèle de document regroupant les six informations principales à délivrer au salarié sous trente jours. Il s'agit des modalités relatives au travail temporaire (nom ou raison sociale de l'entreprise utilisatrice et numéro SIRET), des informations concernant la formation professionnelle, les congés payés, la rupture du contrat (la procédure à observer suivant la cause de la rupture), la liste des conventions et accords collectifs applicables au salarié, la protection sociale. Nouveauté, l'obligation de transmettre les informations relatives à la formation et aux modes de rupture de contrats de travail représente une avancée. Ces textes offrent « l'opportunité aux employeurs de faire le point sur leurs contrats de travail », selon Alexandra Dabrowiecki, qui les invite « à se mettre en conformité ». Pour autant, l'avocate dénonce « la lourdeur inhérente à cette nouvelle obligation », faisant notamment référence ici aux informations liées au travail temporaire, où de nombreux contrats de courte durée sont signés tous les jours.

### Le cas des salariés à l'étranger.

Un salarié envoyé en mission à l'étranger doit être informé avant son départ de la protection sociale, du pays et de la durée du séjour, de la devise servant au paiement de la rémunération, des avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées, des conditions de rapatriement. Les salariés détachés doivent être informés de la rémunération prévue par le droit applicable de l'État d'accueil, les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture, l'adresse du site internet national mis en place par l'État d'accueil précisant les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés sur son territoire.

### ILS L'ONT DIT



« Ces textes montrent à quel point le droit européen peut être un facteur de progrès social, ils sont conformes à l'objectif de la précédente Commission européenne en matière de formation professionnelle », déclare **Thierry Sessin-Caracci**, divers gauche, économiste, fonctionnaire européen.

« À travail égal, salaire égal. Il faut de la transparence. Les femmes doivent savoir si leurs employeurs les traitent de façon équitable. Et lorsque ce n'est pas le cas, elles doivent être en mesure de se défendre. »

**Ursula von der Leyen**, présidente de la Commission européenne.



Au final, ces modèles de documents sont proposés à titre d'exemple, l'employeur peut les personnaliser et regrouper les informations au sein d'un seul document écrit, sous format papier ou numérique, à condition de s'assurer que le salarié puisse en prendre connaissance. « *Le législateur cherche-t-il à introduire une sorte de notice d'information ou de vademécum de la relation au travail en complément des clauses du contrat de travail?* », interroge Alexandra Dabrowiecki. « *L'absence de clarté s'accompagne d'une absence de sanction en cas de manquement à cette obligation* », poursuit-elle. Les salariés peuvent, le cas échéant, mettre leur employeur en demeure. Dans ce cas, l'employeur pourra rectifier le tir pour ne pas risquer une action devant le conseil des prud'hommes. ■

**-28%** 1335900 formations ont été suivies en 2023 dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), en baisse de 28 % par rapport à 2022. Ce recul est dû à la mise en place de mesures de régulation et de sécurisation en particulier France Connect+ fin 2022.

**6,9 M** c'est le nombre de personnes employées via les 51000 filiales à l'étranger contrôlées par les firmes multinationales françaises – hors services non marchands et filiales bancaires – en 2021, principalement dans l'Union européenne.