

## LOI D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UE : ÉVOLUTION DU RÉGIME DE CERTAINS CONGÉS FAMILIAUX & NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

### L'essentiel

Adoptée afin de permettre à la France « de maintenir une bonne performance en matière de transposition, y compris en anticipant certaines transpositions, et de disposer d'un droit national conforme aux différentes évolutions normatives européennes récentes dans les domaines qui relèvent de la compétence du législateur », la [loi « d'adaptation au droit de l'Union européenne » \(DADUE\) du 9 mars 2023](#) transpose plusieurs directives et met en cohérence le droit national avec un certain nombre de règlements européens.

Cette loi poursuit plusieurs objectifs, parmi lesquels :

- mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie privée des parents et proches aidants en élargissant l'éligibilité au congé parental, au congé de proche aidant et au congé de solidarité familiale ;
- faire bénéficier les travailleurs à durée déterminée ou en intérim de transitions vers des emplois comportant des conditions de travail plus sûres et plus prévisibles et mieux informer les travailleurs des éléments essentiels de leur relation de travail.

La loi du 9 avril 2023 précitée a ainsi modifié et créé plusieurs dispositions au sein du Code du travail, portant notamment sur :

- certains congés familiaux : congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, et congé de présence parentale ;
- l'obligation d'informer les salariés intérimaires ou en CDD sur les postes à pourvoir en CDI au sein de l'entreprise ;
- les informations essentielles à communiquer au salarié, relatives à la relation de travail ;
- les durées maximales de périodes d'essai pouvant être appliquées en vertu d'accords de branche étendus.

Les modifications législatives introduites par ce texte sont, **en principe**, entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, soit le 11 mars 2023. Toutefois, l'entrée en vigueur de certaines dispositions était subordonnée à la publication d'un décret d'application. Un décret du 30 octobre 2023 (JO du 31 octobre 2023) apporte des précisions sur les modalités relatives aux informations dues au salarié par l'employeur concernant les relations de travail, ainsi que sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise. Le présent Bulletin d'informations est donc mis à jour pour tenir compte de ces apports.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

## SOMMAIRE

<b>NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT</b>	<b>3</b>
Assimilation de la période de congé à une période de travail effectif	3
Cadre législatif européen	3
Nouveautés issues de la loi DADUE	3
Entrée en vigueur de la mesure	3
Assimilation de la période de congé à une période de présence pour la participation	3
<b>NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION</b>	<b>4</b>
Modification des conditions d'éligibilité au congé parental d'éducation	4
Cadre législatif européen	4
Nouveautés issues de la loi DADUE	4
Entrée en vigueur de la mesure	5
Modalités de prise en compte du congé parental d'éducation pour la détermination de l'ancienneté	5
Cadre législatif européen	5
Nouveautés issues de la loi DADUE	5
Entrée en vigueur de la mesure	5
<b>NOUVEAUTÉ EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE : CONSERVATION DES DROITS ACQUIS AVANT LE DÉPART EN CONGÉ</b>	<b>6</b>
Cadre législatif européen	6
Nouveautés issues de la loi DADUE	6
Entrée en vigueur de la mesure	6
<b>NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION DES SALARIÉS PAR L'EMPLOYEUR SUR LEUR RELATION DE TRAVAIL</b>	<b>6</b>
Cadre législatif européen	6
Nouveautés issues de la loi DADUE	7
Entrée en vigueur de la nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur	12
<b>INFORMATIONS SUR LES POSTES À POURVOIR EN CDI AU SEIN DE L'ENTREPRISE : NOUVELLES MODALITÉS D'INFORMATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS</b>	<b>13</b>
Cadre législatif européen	13
Nouveautés issues de la loi DADUE	13
<b>PÉRIODE D'ESSAI DES SALARIÉS EN CDI : FIN DE LA DÉROGATION AUX DURÉES MAXIMALES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL INTRODUITES PAR ACCORDS DE BRANCHE</b>	<b>14</b>
Cadre législatif européen	14
Nouveautés introduites par la loi DADUE	14
Entrée en vigueur	15

## NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

---

### Assimilation de la période de congé à une période de travail effectif

#### Cadre législatif européen

La [directive européenne \(UE\) 2019/1158 du 20 juin 2019](#) prévoit, à l'article 10 §1 et §2, que :

- les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé de paternité sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent ;
- les États membres font en sorte que, à la fin du congé le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.

La directive susmentionnée devait être transposée au plus tard le 2 août 2022 en droit interne. Le droit français n'étant pas conforme à la directive, celui-ci devait être adapté.

#### Nouveautés issues de la loi DADUE

##### Article L.1225-35-2 du Code du travail

Par parallélisme avec ce que prévoit le Code du travail pour les salariés en congé de maternité<sup>1</sup> ou d'adoption<sup>2</sup>, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est, désormais, **assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté** (indemnité légale de licenciement, allocation de reclassement, etc.).

Antérieurement, le Code du travail, prévoyait, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables, que lorsqu'un salarié s'absentait dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette absence n'était pas prise en compte dans la détermination de son ancienneté.

#### Entrée en vigueur de la mesure

Cette modification est applicable depuis le 11 mars 2023.

### Assimilation de la période de congé à une période de présence pour la participation

##### Article L. 3324-6 du Code du travail

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 et son décret d'application du 14 février 2023 avaient instauré de nouvelles mesures visant, notamment, à assimiler le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de présence pour le calcul de l'intéressement.

Rien n'était, en revanche, prévu en matière de participation.

La loi portant adaptation au droit de l'Union européenne corrige cet oubli. Ainsi, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est **assimilé à une période de présence pour le calcul de la participation, quel que soit le critère de répartition retenu** par l'accord.

Cette modification est applicable depuis le 11 mars 2023.

---

<sup>1</sup> [Article L. 1225-24 du Code du travail](#)

<sup>2</sup> [Article L. 1225-42 du Code du travail](#)

## NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

### Modification des conditions d'éligibilité au congé parental d'éducation

#### Cadre législatif européen

La [directive européenne \(UE\) 2019/1158 du 20 juin 2019](#) prévoit, à l'article 5 §4 que les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.

D'après la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), cette condition s'entend comme visant « *une relation de travail sans interruption pendant les 12 mois immédiatement avant le début du congé parental* ». En conséquence, le fait de refuser le congé parental d'éducation à un travailleur ayant l'ancienneté requise mais qui n'était pas dans une relation de travail au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant était contraire à la directive ([CJUE 25-2-2021 aff. C-129/20](#)).

La directive du 20 juin 2019 susmentionnée devait être transposée au plus tard le 2 août 2022 en droit interne. Le droit français n'étant pas conforme à la directive, celui-ci devait être adapté.

#### Nouveautés issues de la loi DADUE

##### Article L. 1225-47 du Code du travail

La condition d'ancienneté d'un an requise pour bénéficier du congé parental d'éducation **s'apprécie, désormais, au jour de la demande de congé.**

Cette modification permet, ainsi, d'ouvrir le congé parental à tous les salariés dès que ces derniers disposent d'un an d'ancienneté chez leur employeur, et non plus aux seuls parents qui disposaient d'un an d'ancienneté à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant<sup>3</sup>.

Antérieurement, pour bénéficier du congé parental d'éducation, le salarié devait avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

##### Exemple 1:

Un salarié, embauché le 1<sup>er</sup> janvier 2023, devient parent le 1<sup>er</sup> juin 2023 (naissance de son enfant). La naissance est donc intervenue postérieurement à l'embauche.

- **Antérieurement à l'adoption de la loi DADUE**, le salarié ne pouvait pas bénéficier du congé parental d'éducation, car il ne justifiait pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise **à la date de naissance de son enfant**. Partant, il ne pouvait pas bénéficier du congé parental d'éducation, même s'il justifiait, ultérieurement d'un an d'ancienneté : la condition d'ancienneté, nécessaire pour pouvoir bénéficier du congé parental d'éducation, était appréciée à la date de naissance (ou d'adoption) de l'enfant.
- **Depuis l'entrée en vigueur de la loi DADUE**, le salarié peut prétendre au congé parental d'éducation **à partir du jour où il justifiera d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise. La condition d'ancienneté, nécessaire pour pouvoir bénéficier du congé parental d'éducation, n'est plus appréciée à la date de naissance de l'enfant.** Dans l'exemple présent, le salarié pourra donc demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

##### Exemple 2 :

Un salarié est devenu parent le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et a été embauché le 1<sup>er</sup> juin 2023. La naissance est donc intervenue antérieurement à l'embauche.

<sup>3</sup> [Avis du Conseil d'Etat](#) du 17 Novembre 2022, §15 et [étude d'impact](#) du 22 novembre 2022, page 11.

- **Antérieurement à l'adoption de la loi DADUE**, le salarié ne pouvait pas bénéficier du congé parental d'éducation, car il ne justifiait pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise **à la date de naissance de son enfant**. Partant, il ne pouvait pas bénéficier du congé parental d'éducation, même s'il justifiait, ultérieurement d'un an d'ancienneté : la condition d'ancienneté, nécessaire pour pouvoir bénéficier du congé parental d'éducation, était appréciée à la date de naissance (ou d'adoption) de l'enfant
- **Depuis l'entrée en vigueur de la loi DADUE**, le salarié peut prétendre au congé parental d'éducation **à partir du jour où il justifiera d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise**. **La condition d'ancienneté, nécessaire pour pouvoir bénéficier du congé parental d'éducation, n'est plus appréciée à la date de naissance de l'enfant**. En l'espèce, le salarié pourra donc demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024.

### Entrée en vigueur de la mesure

Cette modification est applicable depuis le 11 mars 2023. Elle s'applique donc à toutes les nouvelles demandes de congé parental d'éducation présentées à compter de cette date.

## Modalités de prise en compte du congé parental d'éducation pour la détermination de l'ancienneté

### Cadre législatif européen

La CJUE, dans une décision du 18 mai 2019 ([CJUE 18-05-2019 aff. 486/18](#)), entérinée par la Cour de cassation ([Cass. Soc., 18 mars 2020, n°16-27.825](#)), a jugé que l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base de la durée de travail prévue dans son contrat de travail, et non être proratisée en fonction de son temps de travail effectif.

### Nouveautés issues de la loi DADUE

#### Article L. 1225-54 du Code du travail

Pour rappel, le congé parental d'éducation permet au salarié :

- soit de cesser de travailler (congé parental d'éducation « à temps plein ») ;
  - soit de travailler à temps partiel pendant une période déterminée (congé parental d'éducation « à temps partiel »).
- **Congé parental d'éducation « à temps partiel »**

En cas de congé parental « à temps partiel », la durée dudit congé est, désormais, **assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté** (indemnité de licenciement, allocation de reclassement, etc.).

- **Congé parental d'éducation « à temps plein »**

Jusqu'à présent, seule la durée du congé parental d'éducation « à temps plein » était prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté. Cette disposition est maintenue en l'état par la loi DADUE et demeure donc inchangée.

### Entrée en vigueur de la mesure

Cette modification est applicable depuis le 11 mars 2023.

## NOUVEAUTÉ EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE : CONSERVATION DES DROITS ACQUIS AVANT LE DÉPART EN CONGÉ

### Cadre législatif européen

La [directive européenne \(UE\) 2019/1158 du 20 juin 2019](#), prévoit, à l'article 5 §4 que Les États membres font en sorte que, à la fin du congé de présence parentale, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.

La directive susmentionnée devait être transposée au plus tard le 2 août 2022 en droit interne. Le droit français n'étant pas conforme à la directive, celui-ci devait être adapté.

### Nouveautés issues de la loi DADUE

#### Article L.1225-65 du Code du travail

Afin de mettre en conformité le droit français avec la directive précitée et par parallélisme avec ce que prévoit la loi pour les salariés en congé de maternité ou d'adoption, la loi prévoit, désormais, que le **salarié en congé de présence parentale conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.**

Cet ajout vise, notamment, à garantir le maintien des congés payés acquis des salariés en congé de présence parentale ([étude d'impact](#) du 22 novembre 2022, page 155 et suivante) alors qu'antérieurement le Code du travail ne permettait pas leur report si la période de prise des congés s'achevait pendant ledit congé de présence parentale.

### Entrée en vigueur de la mesure

Cette modification est applicable depuis le 11 mars 2023.

**Remarque :** la conservation des droits acquis avant le départ en congé a également été introduite pour le congé parental d'éducation ([art. L.1225-54 C. trav.](#)) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ([art. L.1225-35-2 C. trav.](#))

## NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION DES SALARIÉS PAR L'EMPLOYEUR SUR LEUR RELATION DE TRAVAIL

### Cadre législatif européen

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 prévoyait une liste de 10 informations que devait remettre l'employeur à son salarié sous deux mois à compter du début de la relation de travail.

Ces informations portaient sur "les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail" et comprenaient :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- le titre, le grade la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ou la caractérisation ou la description sommaires du travail ;
- la date de début du contrat ou de la relation de travail ;



- s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée du congé payé annuel auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
- le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ;
- la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur.

Cette directive avait été transposée en droit interne par un [décret n° 94-761 du 31 août 1994](#).

La [directive 2019/1152 du 20 juin 2019](#) relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles au sein de l'Union européenne est venue modifier et compléter la liste des informations essentielles devant être fournies au salarié par **5 nouvelles informations** :

- dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant ;
- le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant ;
- si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le travailleur de ce qui suit :
  - le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties,
  - les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler,
  - 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 ;
- lorsque cela incombe à l'employeur, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.

Selon la directive précitée, ces informations sont à fournir individuellement au salarié sous 7 ou 30 jours à compter du premier jour de travail, selon les informations concernées.

La directive susmentionnée devait être transposée au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022 en droit interne. Le droit français n'étant pas conforme à la directive, celui-ci devait être adapté.

## Nouveautés issues de la loi DADUE

### **Quelles informations doivent être communiquées au salarié ? Sous quel délai ?**

Le nouvel [article L. 1221-5-1](#) du Code du travail impose à l'employeur de remettre au salarié « un ou plusieurs documents écrits contenant les **informations principales relatives à la relation de travail** ».

Les [articles R.1221-34 à R.1221-37](#) du Code du travail, issus du décret du 30 octobre 2023, précisent les informations que l'employeur doit fournir et sous quel délai celles-ci doivent être communiquées. Le décret reprend à quelques mots près la liste prévue par la directive précitée (cf. supra).

Le tableau ci-dessous indique les informations à fournir ainsi que le délai maximal au terme duquel celles-ci doivent être communiquées au salarié.

Informations à communiquer à TOUS les salariés		
	Renvoi possible aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables	Délai à respecter
L'identité des parties à la relation de travail		Au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour calendaire à compter de la date d'embauche
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur		
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi		
La date d'embauche		
Dans le cas d'une relation de travail à <b>durée déterminée</b> , la date de fin ou la durée prévue de celle-ci		
Dans le cas du <b>salarié temporaire</b> mentionné à l' <a href="#">article L. 1251-1</a> du Code du travail, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est		
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai	x	Au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour calendaire à compter de la date d'embauche
Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l' <a href="#">article L. 6321-1</a> du Code du travail		Au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée		
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail		Au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour calendaire à compter de la date d'embauche
Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l' <a href="#">article L. 3221-3</a> du Code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération		
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 <a href="#">articles L. 3121-41 à L. 3121-47</a> du Code du travail, 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		
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement		Au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche
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	

**Informations à communiquer aux salariés appelés à travailler à l'étranger**

L'identité des parties à la relation de travail		Au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour calendaire à compter de la date d'embauche et en tout état de cause avant le départ du salarié à l'étranger
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur		
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi		
La date d'embauche		
Dans le cas d'une relation de travail à <b>durée déterminée</b> , la date de fin ou la durée prévue de celle-ci		
Dans le cas du <b>salarié temporaire</b> mentionné à l' <a href="#">article L. 1251-1</a> du Code du travail, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est		Au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche et en tout état de cause avant le départ du salarié à l'étranger
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai	x	Au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour calendaire à compter de la date d'embauche et en tout état de cause avant le départ du salarié à l'étranger
Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l' <a href="#">article L. 6321-1</a> du Code du travail		Au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche et en tout état de cause avant le départ du salarié à l'étranger
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée		
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail		
Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l' <a href="#">article L. 3221-3</a> du Code du		

travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération		Au plus tard le 7 <sup>ème</sup> jour calendaire à compter de la date d'embauche et en tout état de cause avant le départ du salarié à l'étranger
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 <a href="#">articles L. 3121-41 à L. 3121-47</a> du Code du travail, 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		
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement		Au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche et en tout état de cause avant le départ du salarié à l'étranger
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	
<b>Salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France et appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives</b>		
	<b>Renvoi possible aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables</b>	<b>Délai à respecter</b>
Pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue		Avant le départ du salarié à l'étranger
Devise servant au paiement de la rémunération	x	
Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées		
Renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié		

Salarié détaché dans le cadre d'une prestation de services transnationale, amené à travailler dans un Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen		
	Renvoi possible aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables	Délai à respecter
Rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'Etat d'accueil	x	Avant le départ du salarié à l'étranger
Le cas échéant, les allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture		
Adresse du site internet national mis en place par l'Etat d'accueil conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2 de la directive 2014/67/ UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/ CE		

En principe, en cas de modification des informations en cours de contrat, l'employeur doit remettre 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 définies ci-dessous (cf. « *Quelle forme doit revêtir ces informations ?* »).

Par exception, lorsque la modification des informations résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur, l'employeur n'a pas l'obligation d'en informer le salarié.

#### **Quelle forme doit revêtir ces informations ?**

L'employeur doit adresser les informations précitées sous **format papier, par tout moyen conférant date certaine**.

Il peut également les adresser sous **format électronique**, sous réserve 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.

**Remarque** : un arrêté du ministre chargé du travail doit fixer des **modèles de documents** visant à faciliter la mise en œuvre de ces dispositions. **L'employeur est toutefois tenu de fournir ces informations sans attendre la publication de cet arrêté.** En effet, les modèles fixés par arrêté ne doivent pas être utilisés à titre obligatoire par l'employeur.

#### **Qu'en est-il des salariés déjà embauchés au 1<sup>er</sup> novembre 2023 ?**

[Article 19, II, loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, article 7, II du décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023](#)

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un salarié recruté antérieurement au 1<sup>er</sup> novembre 2023, celui-ci peut en demander communication à tout moment auprès de son

employeur, qui est tenu d'y répondre dans un délai de 7 jours ou d'un mois selon l'information concernée (voir tableau à la partie « *Quelles informations doivent être communiquées au salarié ? Sous quel délai ?* »).

### Qu'en est-il des salariés déjà présents à l'étranger au 1<sup>er</sup> novembre 2023 ?

Les dispositions du décret sont **entrées en vigueur** le 1<sup>er</sup> novembre 2023 : elles s'appliquent donc aux salariés envoyés à l'étranger à compter de cette date.

Par exception, lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un **salarié présent à l'étranger** avant le 1<sup>er</sup> novembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment à son employeur, qui est tenu d'y répondre dans un délai de 7 jours.

### Quelles sont les conséquences d'une défaillance de l'employeur ?

[Article L. 1225-5-1, al. 2 et 3 et article R. 1221-41 du Code du travail](#)

Un salarié qui n'a pas reçu les informations susmentionnées dans les délais prévus (7 jours ou 1 mois selon l'information) ne pourra saisir la juridiction prud'homale afin de les obtenir qu'après avoir mis en demeure son employeur de les lui communiquer ou de les compléter.

Ce n'est qu'en l'absence de transmission des informations en cause par ce dernier dans un délai de 7 jours calendaires **à compter de la réception de la mise en demeure** que le salarié pourra saisir le juge prud'homal afin de les obtenir.

### [Entrée en vigueur de la nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur](#)

Salariés concernés	Entrée en vigueur et modalités d'exécution de l'obligation d'information
Salariés embauchés à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2023	Informations à remettre <b>d'office</b> dans les délais prévus (7 jours calendaires ou 1 mois à compter de l'embauche)
Salariés embauchés antérieurement au 1 <sup>er</sup> novembre 2023	Informations à remettre <b>uniquement sur demande</b> du salarié dans les délais prévus (7 jours calendaires ou 1 mois selon l'information)
Salariés envoyés à l'étranger à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2023	Informations à remettre <b>d'office</b> dans les délais prévus (7 jours calendaires ou 1 mois à compter de l'embauche, selon l'information, et en tout état de cause avant le départ du salarié à l'étranger)
Salariés présents à l'étranger antérieurement au 1 <sup>er</sup> novembre 2023	Informations à <b>remettre uniquement sur demande</b> du salarié dans un délai de 7 jours

## INFORMATIONS SUR LES POSTES À POURVOIR EN CDI AU SEIN DE L'ENTREPRISE : NOUVELLES MODALITÉS D'INFORMATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS

### Cadre législatif européen

L'article 12 de la [directive 2019/1152 du 20 juin 2019](#) relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne prévoit un dispositif d'information du salarié en contrat de travail « atypique » par l'employeur. Le salarié « travaillant depuis au moins 6 mois au service du même employeur » peut demander à ce dernier si des postes plus stables sont vacants au sein de l'entreprise. L'employeur doit alors, en principe, fournir une réponse écrite et motivée à cette demande dans un délai d'un mois. L'article 12 précité permet aux Etats membres d'apporter des adaptations à ce dispositif, par exemple en prévoyant un délai de réponse allongé à 3 mois pour les TPE-PME.

La directive susmentionnée devait être transposée au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022 en droit interne. Le droit français n'étant pas conforme à la directive, celui-ci devait être adapté.

### Nouveautés issues de la loi DADUE

Articles [L. 1242-17](#), [L. 1251-25](#), [D. 1242-8](#), [D. 1251-3-1](#) du Code du travail

Les nouvelles dispositions du Code du travail prévoient désormais que l'entreprise a l'obligation de porter à la connaissance de certains salariés, en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat de travail temporaire (CTT) les postes à pourvoir en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette information est susceptible d'être donnée :

- aux **salariés en CDD** justifiant d'une **ancienneté continue d'au moins 6 mois** dans l'entreprise ;
- aux **intérimaires (CTT)** justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise utilisatrice sur les postes à pourvoir en CDI au sein de l'entreprise.

**Attention** : Il s'agit donc, **pour l'entreprise utilisatrice**, d'informer les salariés intérimaires mis à disposition en son sein des postes à pourvoir en CDI au sein de cette même entreprise utilisatrice. Il ne s'agit pas d'une obligation à la charge de l'entreprise de travail temporaire (ETT).

Selon le décret du 30 octobre 2023, cette information est délivrée par l'entreprise **sur demande expresse** du salarié concerné. Ce dernier formule sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

Dans ce cas, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice s'il s'agit d'un intérimaire) doit fournir **par écrit** la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié ou de l'intérimaire, **dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande**.

L'employeur n'est pas tenu de répondre à la demande du salarié en CDD (ou de l'intérimaire) lorsque celui-ci a déjà formulé deux demandes dans l'année civile.

Lorsque l'employeur est une **entreprise de moins de 250 salariés** (ou un particulier), il peut répondre oralement à compter de la 2<sup>ème</sup> demande du salarié, à condition que la réponse soit inchangée par rapport à celle apportée à la première demande. En conséquence, si l'employeur apporte une seconde réponse, différente de sa première réponse, il est tenu de respecter le formalisme applicable exposé précédemment (à savoir une réponse écrite fournie dans un délai d'un mois)

**Remarque** : antérieurement, le Code du travail imposait aux entreprises de porter à la connaissance des salariés intérimaires ou en CDD, **sans condition d'ancienneté**, la liste des postes à pourvoir en CDI **uniquement lorsqu'un tel dispositif d'information existait déjà pour les salariés bénéficiant d'un CDI**. La mise en œuvre de cette obligation d'information n'était subordonnée à aucune demande particulière des salariés : elle devait être mise en œuvre spontanément par l'employeur.

## PÉRIODE D'ESSAI DES SALARIÉS EN CDI : FIN DE LA DÉROGATION AUX DURÉES MAXIMALES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL INTRODUITES PAR ACCORDS DE BRANCHE

### Cadre législatif européen

L'article 8 de la [directive 2019/1152 du 20 juin 2019](#) relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne fixe, en principe, la durée maximale de la période d'essai à 6 mois, renouvellement compris.

L'article 14 de cette même directive prévoit que les Etats membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui "établissent des modalités concernant les conditions de travail des travailleurs qui diffèrent" notamment de celles visées à l'article 8 précité. Le gouvernement français a choisi de **circonscrire les possibilités de dépassement des 6 mois de période d'essai** aux seules dispositions de l'article L. 1221-21 du Code du travail (permettant à un accord de branche étendu de fixer une période d'essai, renouvellement compris, d'une durée de 8 mois maximum pour les cadres). Il a toutefois choisi de supprimer les dispositions permettant à des accords de branches conclus avant le 25 juin 2008 de déroger aux durées maximales fixées par l'article L. 1221-21 précité (*voir ci-après*).

La directive susmentionnée devait être transposée au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022 en droit interne. Le droit français n'étant pas conforme à la directive, celui-ci devait être adapté car il prévoit des dispositions incompatibles avec la législation européenne telle que décrite précédemment.

### Nouveautés introduites par la loi DADUE

[Articles L. 1221-19, L. 1221-21 et L. 1221-22 du Code du travail](#)  
[Article 19, I, 2° et II de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023](#)

L'article L. 1221-21 du Code du travail fixe les durées maximales de périodes d'essai des salariés en CDI, renouvellement compris<sup>4</sup>, pouvant être fixées par accord de branche étendu. Celles-ci sont fixées à :

- 4 mois pour les ouvriers et employés
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 8 mois pour les cadres.

Dans les Travaux Publics, les durées maximales de périodes d'essai sont les suivantes :

- Ouvriers : 2 mois, non renouvelable ;
- ETAM :
  - o Employés niveaux A à D : 2 mois, renouvelable une fois, soit 4 mois maximum ;
  - o Techniciens et agents de maîtrise niveaux E à H : 3 mois renouvelable une fois, soit 6 mois maximum ;
- Cadres : 3 mois renouvelable une fois, soit 6 mois maximum.

Pour en savoir plus, consultez notre [infographie](#) et [notre article](#).

L'article L. 1221-22 du Code du travail précise que les durées maximales de périodes d'essai, telles que fixées par les articles L.1221-19 et L. 1221-21 sont en principe impératives, c'est à dire qu'un accord de branche étendu ne peut pas, en principe, fixer de durée supérieure.

L'alinéa 2 de l'article L. 1221-22 prévoyait une exception : des durées plus longues fixées par accord de branche conclu avant la publication de la [loi n° 2008-596 du 25 juin 2008](#) pouvaient être appliquées. En d'autres termes, si un accord collectif étendu prévoyait des durées de période d'essai supérieures à celles prévues par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21, celles-ci pouvaient continuer à s'appliquer.

Cette exception a été supprimée par l'article 19, I, 2° de la loi DADUE.

<sup>4</sup> Pour rappel, la période d'essai est renouvelable une fois, uniquement si un accord de branche étendu le prévoit (art. L. 1221-21, al. 1er).



En conséquence, les accords de branche étendus prévoyant des durées de périodes d'essai supérieures à celles fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ne pourront plus être appliqués sur ce point.

### Entrée en vigueur

Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi DADUE, soit le 9 septembre 2023.

**A noter :** Les conventions collectives nationales des Travaux Publics ne sont pas concernées par cette mesure car elles prévoient des durées de période d'essai inférieures ou égales aux durées maximales prévues aux articles L.1221-19 et L.1221-21. Cette mesure est donc sans conséquence pour les entreprises des Travaux Publics. Les périodes d'essai en vigueur dans les Travaux Publics demeurent applicables.

---

### TEXTES DE RÉFÉRENCE :

[Loi n°2023-171 du 9 mars 2023](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, JORF du 10 mars 2023

Compte rendu du Conseil des ministres du 23 novembre 2022, en ligne : <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/compte-rendu-du-conseil-des-ministres-du-23-11-2022#c5dc4a82-4559-4048-8cf0-595f88a8fe4d-0>