

Fiche pratique : Conditions de travail transparentes et prévisibles

Loi du 9 mars 2023 et décret du 30 octobre

Audit des informations transmises à vos salariés

Nature des informations	Renvoi possible aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables	Délai de communication maximal	Sont-elles existantes ?
 L'identité des parties		7 jours ⁽¹⁾ à compter de l'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 CSP ou la catégorie d'emploi			
 La date d'embauche			
 Dans le 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		
 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		1 mois ⁽¹⁾ à compter de l'embauche	
 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		
 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 complémentaire et conditions d'ancienneté	OUI		
Dispositions spécifiques aux salariés appelés à travailler à l'étranger			
 Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue		Avant le départ	
 La devise servant au paiement de la rémunération	OUI		
 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 (cf. directive 96/71/CE), 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			

(1) Pour les salariés amenés à travailler à l'étranger, ces informations doivent être transmises avant leur départ