

## À LA UNE DU MOIS : INFORMATIONS OBLIGATOIRES À FOURNIR AUX SALARIÉS

L'article [L. 1221-5-1 du Code du travail](#) issu de la [loi du 9 mars 2023](#) oblige l'employeur à remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail, et ce depuis le [1<sup>er</sup> novembre 2023](#). Afin de faciliter cette communication, un [arrêté du 3 juin 2024](#) fixe cinq modèles de documents listant les informations que les employeurs doivent obligatoirement communiquer aux salariés :

- un [1<sup>er</sup> modèle](#) regroupe les 14 informations à délivrer au salarié, compilant les modèles 2 et 3 ;
- un [2<sup>e</sup> modèle](#) regroupe les 8 informations à délivrer au salarié sous 7 jours calendaires après l'embauche ;
- un [3<sup>e</sup> modèle](#) de document regroupe les 6 informations à délivrer au salarié sous 30 jours après l'embauche ;
- un [4<sup>e</sup> modèle](#) regroupe les informations à délivrer au salarié appelé à travailler à l'étranger ;
- un [5<sup>e</sup> modèle](#) regroupe les informations à délivrer au salarié détaché.

Chaque modèle doit être personnalisé pour chaque salarié en fonction de sa situation spécifique. L'employeur se doit de mettre à jour les documents en fonction des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

L'employeur adresse chaque document sous format papier par tout moyen conférant une date certaine. Il est possible de transmettre les documents par la voie électronique, à condition que le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique, que les informations puissent être enregistrées et imprimées et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Un salarié qui n'a pas reçu les informations peut saisir le juge compétent afin de les obtenir, après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou de compléter les documents déjà remis.

### Jurisprudence

**Droit de retrait** : la chambre sociale a jugé que même si l'employeur respecte et met en œuvre l'ensemble des mesures prescrites par l'État à l'occasion d'une pandémie, le salarié peut exercer légitimement son droit de retrait, si ce dernier justifie d'un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-24.598](#)

**Période d'essai** : il a été jugé que la durée totale de 3 CDD doit être déduite de la période d'essai du CDI, malgré l'interruption d'un mois entre les CDD et le fait que la salariée ait travaillé dans différents services de la société, car il n'y avait pas de discontinuité fonctionnelle. L'avocat général a fait valoir que l'employeur avait eu suffisamment de temps pour évaluer les compétences professionnelles de la salariée pendant cette période.

[Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10.783](#)

**Indemnités de rupture** : les périodes de travail effectuées dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique doivent être neutralisées pour calculer les indemnités de rupture. Il convient de retenir le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975](#)

**Inaptitude** : l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement « dans l'emploi » au lieu de « dans un emploi ».

[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.522](#)

**Lettre de mise en garde** : un employeur a adressé un courrier de reproches à une salariée lui demandant de cesser de formuler des allégations outrancières envers sa hiérarchie et de travailler dans un esprit d'équipe. La Haute cour en a déduit que cette lettre de mise en garde valait sanction disciplinaire. Dès lors, ces manquements ne peuvent être à l'origine de la rupture du contrat de travail, les mêmes faits ne pouvant être sanctionnés deux fois.

[Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-19.313](#)

**Faute grave** : pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à accident du travail, l'employeur peut rompre le contrat pour faute grave. Toutefois, le seul fait pour un salarié d'envisager de créer une société concurrente et d'avoir, au cours de son arrêt, démarché un fournisseur ainsi qu'une autre entreprise, dans l'hypothèse où son projet serait mis en œuvre, ne constitue pas un motif suffisant, l'activité concurrente n'étant pas avérée, mais hypothétique.

[Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-13.440](#)

**Rupture conventionnelle** : la Haute cour annule une convention de rupture, car un vice affectait le consentement de l'employeur au motif que le salarié lui avait menti sur la raison de la rupture. En réalité, il avait un projet d'entreprise initié dans le même secteur d'activité auquel étaient associés deux anciens salariés. Dès lors, la rupture produit les effets d'une démission obligeant le salarié à rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle et permettant à l'employeur de réclamer le paiement du préavis de démission non effectué.

[Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10.817](#)

### Bon à savoir

**Vagues de chaleur** : deux instructions du [27 mai 2024](#) et du [6 juin 2024](#) précisent les recommandations à suivre pendant les vagues de chaleur. L'inspection du travail portera attention aux activités qui exposent davantage les salariés aux chaleurs : activités extérieures, restauration, industrie ...

**Bulletin de paie** : l'[arrêté du 25 juin 2024](#) prolonge jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2026 la possibilité d'utiliser le modèle de bulletin de paie « adapté » qui mentionne le montant net social. À la fin de cette période, l'autre modèle prévu par [arrêté du 31 janvier 2023](#) deviendra obligatoire.

**Déplacement des salariés** : un [questions-réponses](#) du ministère du Travail invite les entreprises, dont les salariés interviennent dans les zones réglementées pendant les Jeux Olympiques, à réorganiser le travail en dehors des périodes d'activation du PASS JEUX (QR Code). D'autres options sont identifiées pour les employeurs dont les salariés ne possèdent pas le laissez-passer.

**Contrats conclus à l'issue d'une POEI** : le [décret du 18 juin 2024](#) étend la liste des contrats pouvant être conclus à l'issue d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Désormais, sont compris dans cette liste les contrats courts, saisonniers d'au moins quatre mois et les contrats d'apprentissage d'au moins six mois.

**Contrat d'apprentissage transfrontalier** : le [décret n° 2024-628 du 28 juin 2024](#) précise les règles relatives à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier, distinguant les employeurs établis en France ou dans un pays frontalier.