

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (article R.1221-34 du code du travail)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (article R.1221-35, al.1 du code du travail)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les sept jours calendaires suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)
Informations minimales transmises à tout salarié (1)			
L'identité des parties à la relation de travail		x	
Le lieu où 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	x	x	

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (article R.1221-34 du code du travail)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (article R.1221-35, al.1 du code du travail)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les sept jours calendaires suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)
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 (2)			
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (3)			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

(1) A titre de rappel, l'article 19-I de la loi "DDADUE" du 9 mars 2023 prévoit que l'employeur est dispensé de cette obligation d'informer le salarié en cas de recours au Cesu pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines.

(2) Cette mention figurant au n° 12 du décret du 30 octobre 2023 regroupe les mentions n° 12 et 13 de la directive du 20 juin 2019 qui distinguent selon que la durée du travail est prévisible ou imprévisible. Toutefois la mention n° 12 du nouvel article R.1221-34 semble moins précise. La mention n°13 de la directive indique : "information, en cas de durée du travail imprévisible : information... du nombre d'heures rémunérées garanties et de la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ; des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; du 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". Or, ces précisions ne sont pas reprises à l'article R.1221-34 du code du travail créé par le décret du 30 octobre 2023.

(3) Cette information remplace la notice sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise