

La newsletter mensuelle d'actualité RH de RHunning

DANS CE NUMÉRO #3

- Les actus à ne pas manquer
- Les chiffres RH du mois
- Le focus RH du mois
- L'actu de RHunning



Les actus à ne pas manquer

Pour accéder aux textes de référence, activez les liens dans les titres des actus.

Durée maximale de période d'essai : La dérogation qui permettait aux accords de branche antérieurs au 26 juin 2008 de prévoir des durées de période d'essai plus longues que la loi est supprimée à compter du mois de septembre 2023 (C. tr. Art. L1221-22 modifié).

CDD / intérim : Les salariés en CDD ou en intérim justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois qui en feront la demande seront désormais systématiquement informés des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise, selon des modalités à définir par décret (C. tr. Art. L 1242-17 et 1251-25 modifiés).

Bulletin de salaire : A compter du 1^{er} juillet 2023, une nouvelle rubrique « *montant net social* » devra figurer sur le bulletin de salaire. Le ministère du travail précise les obligations de l'employeur dans ce cadre.

Partage de la valeur en entreprise : l'ANI du 10 février 2023 (qui devrait être repris intégralement dans une prochaine loi) prévoit de nombreuses mesures en matière d'épargne salariale, ainsi que de nouvelles obligations à partir de 2024 pour améliorer le partage de la valeur avec les salariés (détails dans notre [article de blog](#)).

Passeport prévention : Le passeport prévention, qui doit recenser les formations, compétences et certificats obtenus par les salariés en matière de santé / sécurité au travail, ouvrira à partir d'avril 2023. Les employeurs seront tenus d'y effectuer des déclarations de données.

Les chiffres RH du mois

+ 14 %

C'est l'augmentation du nombre de contrat d'apprentissages conclus en 2022 par rapport à l'année 2021.

837.000 contrats ont été signés en 2022.
980.000 apprentis étaient employés à fin 2022.

55 %

C'est la proportion de salariés licenciés pour abandon de poste qui se sont inscrits en 2022 au Pôle emploi dans les 3 mois de la rupture de leur contrat. Ces profils sont ciblés par la réforme de l'assurance chômage 2023.

Le focus RH du mois

Nouvelles obligations d'information lors de l'embauche

Une directive européenne de 2019 a étendu la liste des informations à transmettre au salarié lors de son recrutement et a raccourci le délai de transmission de ces informations. La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 vient de transposer cette directive en droit français.

Dans un objectif de transparence, **l'employeur devra donc désormais remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail**. Le salarié qui n'aurait pas reçu ces informations aura possibilité de mettre en demeure l'employeur de lui communiquer les documents requis ou de compléter les documents remis. On attend la publication d'un décret qui fixera la liste des informations devant être communiquées.

Elle devrait être proche de la liste de 15 informations prévues par la directive européenne : identité des parties ; lieu de travail ; titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi ; date de début du contrat ; durée du congé payé ; durée des délais de préavis ; montant, périodicité et mode de versement de la rémunération ; durée du travail ; mentions spécifiques au contrat de travail temporaire ; mention des conventions collectives et accords collectifs ; durée et conditions de la période d'essai ; droit à la formation octroyé par l'employeur ; procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle ; identité des organismes de sécurité sociale et de protection sociale.

Le décret fixera également le délai maximal accordé à l'employeur pour délivrer ces informations.

Si la plupart des informations sont souvent déjà intégrées dans différents documents obligatoires dans la réglementation française (contrats de travail, bulletin de paie, DPAE...), **ces nouvelles obligations imposeront d'actualiser le contenu des modèles de contrat utilisés en interne**, mais également de **communiquer au salarié un document récapitulatif** dans les situations où aucun contrat de travail n'est régularisé (aucun écrit n'était jusqu'à présent obligatoire pour les CDI à temps plein).

Vous souhaitez auditer la conformité de vos contrats de travail ? Parlons-en !

L'actu de RHunning

Outils RH

Des outils pour vous sécuriser et vous faire gagner du temps...

Actualisation 2023 de nos [check-lists de conformité RH](#)

- Obligations sociales
- Gestion RH

Blog RHunning.fr

Des articles qui pourraient vous intéresser...

[Les enjeux du renouvellement du comité social et économique](#)

[Partage de la valeur avec les salariés : de nouvelles obligations dès 2024 ?](#)

Formation

Nos prochaines animations qui pourraient vous intéresser ...

- [21/03 à 11 H30](#) : Webinaire gratuit « **Gestion RH : identifier les zones de risque et sécuriser ses pratiques** » ([lien d'inscription](#))
- [17/03, 20/03, 21/03, 13/04](#) : Spécial cabinets comptables « **Appliquer la nouvelle CCN Métallurgie : quels changements ?** »



<https://rhunning.fr>



ng@rhunning.fr



07.50.66.45.91

Nous sommes à votre écoute pour tout besoin de mise en conformité RH , conseil, formation.