

**Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.**

La directive 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 est relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Elle a été transposée en droit français par la loi n° 2019-171 du 9 mars 2019, art. 19-V.

L'employeur remet au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.

Un salarié qui n'a pas reçu les informations mentionnées ne peut saisir le juge compétent afin de les obtenir qu'après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis (C. trav., art. L. 1221-5-1).

Le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 porte transposition de la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE : il précise notamment les principales informations relatives à la relation de travail que doit délivrer l'employeur au salarié, tant celles dues à tout salarié que celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités d'établissement et de délivrance de celles-ci. Il définit également les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise en contrat à durée indéterminée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande. Il modifie en cohérence la liste des informations devant être mentionnées par la déclaration unique simplifiée, permettant ainsi à cette déclaration de continuer à valoir contrat de travail pour les intermittents du spectacle, ainsi que celles remises par l'employeur aux gens de mer, en les adaptant et en précisant les modalités de leur délivrance (C. trav., art. R.1221-34 à R. 1221-41).

Les modalités d'application au marin de ces exigences sont déterminées par le même décret afin de tenir compte des adaptations nécessaires (C. transp., art. L. 5542-3-1, créé par Loi n° 2019-171, 9 mars 2019, art. 20). Les documents prévus à l'article L. 1221-5-1 du code du travail remis par l'employeur aux gens de mer comportent au moins les informations suivantes : 1° La date d'embauche ; 2° Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ; 3° Le droit à la formation assuré par l'employeur, conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail ; 4° La procédure à observer par l'employeur et le gens de mer en cas de cessation de leur relation de travail ; 5° La périodicité et la méthode de versement du salaire et de ses accessoires ; 6° Pour les gens de mer travaillant à bord des navires autres que de pêche, le nom et le numéro d'immatriculation du ou des navires à bord desquels le gens de mer s'engage à travailler ; 7° Hormis lorsque à bord des navires de pêche, la durée du travail est fixée en nombre de jours de mer (C. transp., art. L. 5544-6), la durée de travail quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le gens de mer 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 (C. transp., art. R. 5542-1).

La communication des informations peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables. Les informations mentionnées sont communiquées individuellement au gens de mer au plus tard le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche. Les autres informations sont communiquées au plus tard un mois à compter de la même date (C. transp., art. R. 5542-2).

Lorsqu'une ou plusieurs des informations mentionnées doivent être modifiées, l'employeur remet au gens de mer un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification ; ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la modification résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur (C. transp., art. R. 5542-3). Un arrêté ministériel fixe des modèles de document.

L'employeur adresse les informations mentionnées 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 et que les informations puissent être

enregistrées et imprimées. L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations (C. transp. art. R. 5542-5).

Les gens de mer qui n'ont pas reçu les informations mentionnées dans les délais prévus ne peuvent saisir du litige le tribunal judiciaire ou, concernant les gens de mer autres que marins, la juridiction prud'homale, qu'à la condition d'avoir mis leur employeur en demeure de les leur communiquer ou de les compléter, et en l'absence de transmission des informations en cause par l'employeur dans un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure (C. transp., art. R. 5542-6).

Le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2023, à l'exception de ses dispositions relatives aux modalités d'information sur les postes à pourvoir en contrat à durée indéterminée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et au salarié temporaire prévues à ses articles 2 et 3, qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication (31 octobre 2023), et de celles devant être mentionnées par la déclaration unique simplifiée, valant contrat de travail pour les artistes, prévues à son article 5, qui entrent en vigueur à une date fixée par arrêté, et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2024 (art.7).