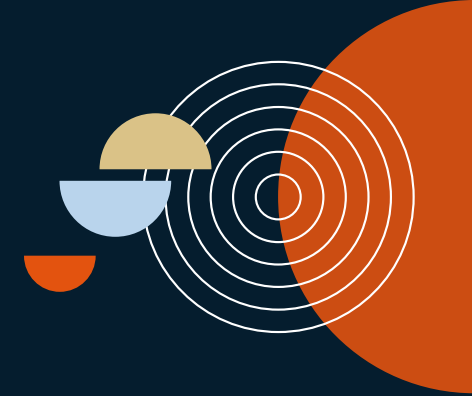


Legal design

Clarifions votre communication juridique et RH



Rendez les règles compréhensibles...

10 octobre 2023 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 17 sur 134

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

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

Public concerné : salariés et employeurs de droit privé.
Objet : modalités relatives aux informations que un salarié peut l'employeur concernant les relations de travail, ainsi que sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise.
Entrée en vigueur : la date d'entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2023, à l'exception de ses dispositions relatives aux modalités d'information sur les postes à pourvoir en contre à durée indéterminée un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et un salarié temporaire prévues à son article 2 et 3, qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication, et de celles devant être mentionnées par la déclaration unique simplifiée, valant contrat de travail pour les arrêtés, prévues à son article 5, qui entrent en vigueur à une date fixe par arrêté, et au plus tard le 1^{er} avril 2024.

Notes : la note précède la 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. Le volet législatif a été transposé par les articles 19 et 20 de la loi n° 2023-1774 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture. Il précise notamment les principales informations relatives à la relation de travail que doit délivrer l'employeur au salarié, sans celles dues à son salarié que celles d'un salarié appelé à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités d'établissement et de mise à jour de ces informations. Il définit également les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise en contre à durée indéterminée un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, justifiant d'une amputation continue d'un mois six mois dans l'entreprise et un salarié temporaire justifiant d'une amputation continue d'un mois six mois dans l'entreprise anticipative qui en fait 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 incriminés de leur détermination.

Références : le décret est pris en application des articles 19 et 20 de la loi n° 2023-1774 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture. Le décret, ainsi que les dispositions du code de travail et de code des transports qui il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

La Première ministre.

Sur le rapport de ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Vu la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;

Vu la directive 2014/67/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (CE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative et l'intermédiaire de système d'information du marché intérieur (« règlement BIM ») ;

Vu 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 ;

Vu le code de travail, notamment ses articles L. 1223-5-1, L. 1242-17 et L. 1251-25 ;

Vu le code des transports, notamment son article L. 5542-3-1 ;

Vu la loi n° 2023-1774 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, notamment ses articles 19 et 20 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 30 avril 2023 ;

Après avis de :

« L'entreprise utilisatrice émanant par écrit la liste des postes en contre à durée indéterminée à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

« L'entreprise utilisatrice n'est soumise pas tenue par les exigences prévues à l'annexe précitée lorsque le salarié temporaire a déjà formalisé des demandes dans l'année civile en cours.

« L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée un poste correspondant à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

« L'entreprise utilisatrice n'est soumise pas tenue par les exigences prévues à l'annexe précitée lorsque le salarié temporaire a déjà formalisé des demandes dans l'année civile en cours.

« L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée un poste correspondant à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

« L'entreprise utilisatrice n'est soumise pas tenue par les exigences prévues à l'annexe précitée lorsque le salarié temporaire a déjà formalisé des demandes dans l'année civile en cours.

« L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée un poste correspondant à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

« L'entreprise utilisatrice n'est soumise pas tenue par les exigences prévues à l'annexe précitée lorsque le salarié temporaire a déjà formalisé des demandes dans l'année civile en cours.

« L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée un poste correspondant à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

« L'entreprise utilisatrice n'est soumise pas tenue par les exigences prévues à l'annexe précitée lorsque le salarié temporaire a déjà formalisé des demandes dans l'année civile en cours.

« L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée un poste correspondant à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

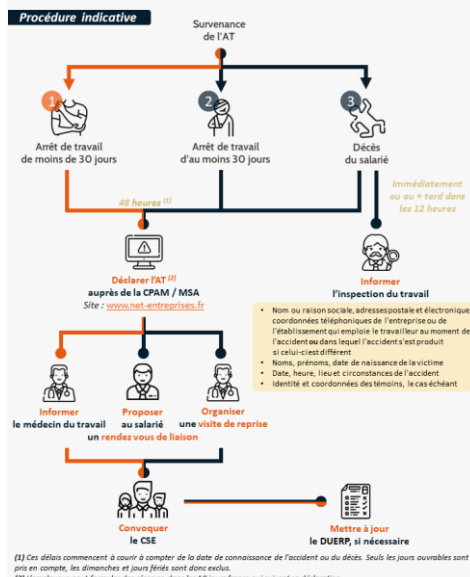
« L'entreprise utilisatrice n'est soumise pas tenue par les exigences prévues à l'annexe précitée lorsque le salarié temporaire a déjà formalisé des demandes dans l'année civile en cours.

« L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée un poste correspondant à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

« L'entreprise utilisatrice n'est soumise pas tenue par les exigences prévues à l'annexe précitée lorsque le salarié temporaire a déjà formalisé des demandes dans l'année civile en cours.

« L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée un poste correspondant à la qualification professionnelle de salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Quelles sont les obligations déclaratives de l'employeur en cas d'accident du travail (AT) ?
 L. 441-1 et R. 441-1 et s. du code de la sécurité sociale
 L. 4523-3 et R. 4624-31 et s. du code du travail
 Juin 2023

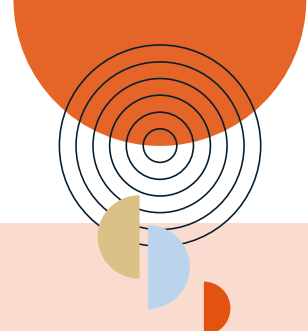


Nos offres de services 2024

B
BARTHÉLÉMY
AVOCATS
 Progresser ensemble

[1] Ces délais commencent à courir à compter de la date de connaissance de l'accident ou du décès. Seuls les jours ouvrables sont pris en compte, les dimanches et jours fériés sont donc exclus.
 [2] L'employeur peut formuler des réserves dans les 10 jours francs qui suivent sa déclaration.

Identifiez votre besoin et choisissez votre offre



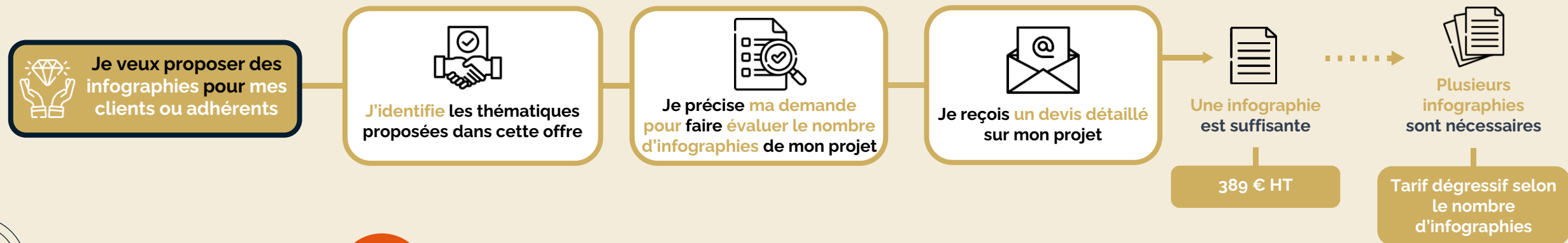
Pack infographies



Projet sur-mesure

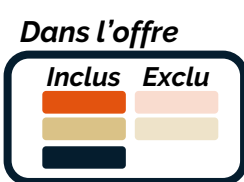


Nouvelle offre de service



Quels sont les contenus de nos offres ?

De l'information visuelle jusqu'à la gestion externalisée de votre activité d'infographies, nous sommes en capacité de répondre à tous vos besoins



Pour rester informé

Pack infographies

Recevez tout au long de l'année nos infographies claires et opérationnelles sur différentes thématiques juridiques et RH



Pour votre entreprise

Projet sur-mesure

Recevez une infographie sur une **thématique** de votre choix



Pour votre réseau

Développez votre offre « Business »

Je réalise une infographie personnalisée **pour vos clients** ou **adhérents**

Thématiques possibles

- Des actualités sociales
- La jurisprudence
- Le droit du travail et sujets RH
- Le droit de la sécurité sociale
- Le droit de la protection sociale complémentaire
- Votre convention collective
- Une règle ou une procédure interne
- Un accord d'entreprise sur la durée du travail
- Un accord d'entreprise sur un autre thème

Conditions d'utilisations

- Diffusion interne à l'entreprise
- Diffusion externe à l'entreprise

Modalités de réalisation

- Adaptation à votre charte graphique (logo + couleurs)
- Délai de livraison
- Garantie de mise à jour

PRIX

179 € ht par an

A partir de 269 € ht

A partir de 389 € ht

Quelques précisions sur nos prestations

Sur l'offre pack infographies

Nombre d'infographies - Nous déclinons 15 sujets en infographies de notre choix, ce qui équivaut à environ 20 à 30 infographies. En effet, pour être clair et exhaustif, certains sujets obligent à réaliser plusieurs infographies, comme ceux abordés au travers nos « kits » et nos carrousels commentant la jurisprudence. A noter, si nous devons illustrer davantage de sujets, au cours de l'année, ces infographies additionnelles ne seraient pas incluses dans votre abonnement, mais nous nous réservons la possibilité de vous offrir occasionnellement certaines d'entre elles.

Exclusivité - Bien que certaines de nos infographies puissent, en tout ou partie, être partagées sur nos réseaux sociaux, nous vous assurons de recevoir des versions complètes et des contenus exclusifs. Ces avantages s'appliquent aux 15 sujets que nous traiterons pour vous.

Accès - Votre abonnement vous donne un accès exclusif aux infographies réalisées cette année, mais il ne s'étend pas à celles des années précédentes.

Mention et format des infographies

Une mention de notre cabinet figurera sur les infographies afin de souligner notre expertise dans la création de contenus juridiques visuels de qualité. Après leur réception définitive, vous ne pouvez pas modifier nos infographies, d'une quelconque manière que ce soit, tant sur le fond que sur la forme. Elles sont envoyées en format PNG ou PDF. Les fichiers source (*powerpoint, canva, InDesign...*) ne sont jamais transmis.

Interdiction de diffusion et reproduction des infographies

Les infographies communiquées sont protégées par le droit d'auteur et demeurent la propriété exclusive de Barthélémy Avocats. Ainsi, la diffusion par notre cabinet de nos infographies n'emporte pas la création, la cession ou la licence d'un quelconque droit de propriété intellectuelle sur les créations relevant du droit d'auteur à votre profit.

A l'exception de la formule « business », l'usage des infographies est strictement personnel et vous êtes autorisé à les utiliser uniquement dans un but d'information / de formation du personnel de votre entreprise ou de votre groupe. Vous et l'ensemble de vos préposés avez l'interdiction de divulguer à des tiers les infographies transmises. Sont notamment considérés comme des tiers vos clients, vos sous-traitants, les entreprises ou personnes physiques de réseaux dont vous seriez membre. Vous devrez apporter aux infographies tous les soins nécessaires afin qu'aucun droit de propriété intellectuelle qui les protègent ne soient violés, notamment par des divulgations ou reproductions non autorisées.

Il vous est interdit de procéder à toute reproduction, copie ou imitation, directement ou par personne interposée, à des fins commerciales ou non, des infographies qui vous sont transmises pour un usage autre que l'information / la formation interne du personnel de votre entreprise ou de votre groupe.

Ces obligations et/ou interdictions resteront en vigueur pendant une durée de CINQ (5) ans à compter de la réception de chaque infographie. En cas de non-respect, total ou partiel, de l'une quelconque de ces obligations, vous serez, de plein droit, redevable d'une indemnité conventionnelle de MILLE (1 000) EUROS par manquement constaté, à l'égard de Barthélémy Avocats, et ce nonobstant tout recours judiciaire.

En cas de contestation née de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présente clause, le Tribunal Judiciaire de Clermont-Ferrand sera compétent pour trancher le litige et ce en application de l'article L. 331-1 du Code de la propriété intellectuelle.