

Dernière mise à jour le 02 septembre 2022

Rappel de vos nouvelles obligations en droit du travail à partir d'aujourd'hui

Plusieurs lois adoptées durant le premier semestre 2022 entrent en application au 1er septembre et vous imposent de nouvelles obligations : modification du règlement intérieur, de certaines dispositions de votre affichage obligatoire, etc...

Sommaire

- Informations obligatoires à l'embauche
- Modification du règlement intérieur
- Dispositions sur le harcèlement
- Dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte
- Mise à jour de l'affichage obligatoire
- Dispositions sur le harcèlement
- Dispositions sur les discriminations
- Publication des objectifs de progression et mesures de corrections de l'index égalité professionnelle
- Modification de la procédure de recueil et traitement des signalements

Plusieurs lois adoptées durant le premier semestre 2022 entrent en application au 1^{er} septembre et vous imposent de nouvelles obligations : modification du règlement intérieur, de certaines dispositions de votre affichage obligatoire, etc...

Vérifiez que vous êtes bien à jour !

Informations obligatoires à l'embauche

Une directive européenne du 20 juin 2019 a étendu la liste des informations à transmettre au travailleur lors de son recrutement et a raccourci le délai de transmission de ces informations. Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le **1^{er} août 2022**.

Tout travailleur doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de sa relation de travail au moment de son recrutement. Cette obligation est établie au niveau européen et s'impose en France comme dans tous les Etats membres. Elle résulte notamment du principe n°7 du socle européen des droits sociaux qui prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de leur période d'emploi, de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail.

La directive avait accordé aux Etats membres un délai de 3 ans pour prendre les mesures nécessaires pour se conformer aux nouvelles règles.

A défaut de textes de transposition à cette date, le contenu de la directive est directement applicable depuis le 1er août 2022.

La directive étend l'obligation d'informer sur les conditions de travail à de nouveaux travailleurs, notamment les travailleurs des plateformes numériques et les stagiaires.

Elle complète la liste des informations à fournir au salarié sur les éléments essentiels de la relation de travail : période d'essai, droit à la formation, précisions sur les modalités de la durée du travail applicables...).

Elle ramène le délai maximal accordé à l'employeur pour délivrer cette information à 7 jours ou à 1 mois selon la nature de

l'information (au lieu de 2 mois).

La directive apporte également des précisions sur :

- la durée maximale de la période d'essai qui ne peut excéder 6 mois que si c'est justifié notamment par la nature de l'activité ;
- la clause d'exclusivité : le principe est qu'elle doit être interdite en principe sauf à ce que les Etats prévoient des restrictions au cumul d'emploi qui doivent être objectives : santé et sécurité , protection de la confidentialité des affaires... ;
- l'exigence d'un délai de prévenance minimal en cas de changement de tâche.

Pour vous mettre en conformité, consulter la fiche "Informé le salarié à l'embauche" dans le dossier en lien ci-dessous :

[Recruter dans les règles rapidement](#)

Modification du règlement intérieur

Dispositions sur le harcèlement

La loi santé au travail du 2 août 2021 a notamment aligné la définition du harcèlement sexuel du code du travail sur celle du code pénal.

Elle a ainsi modifié la définition du harcèlement sexuel figurant à l'article L 1153-1 du Code du Travail, article qui doit figurer dans votre règlement intérieur.

Vous avez donc du modifier votre règlement intérieur pour y intégrer la nouvelle version de cet article avant le **31 mars 2022**. Si ce n'est pas fait, ne tardez pas !

Pour vous mettre en conformité, consulter le modèle de règlement intérieur dans le dossier en lien ci-dessous :

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/reglement-interieur.html> »

Dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte

Depuis le **1er septembre 2022**, le règlement intérieur de l'entreprise doit désormais rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Vous devez donc :

- Modifier le règlement intérieur ;
- Soumettre pour avis au cse le projet de modification du règlement intérieur ;
- Communiquer par tout moyen le nouveau règlement intérieur au personnel ;
- Transmettre le nouveau règlement intérieur à l'inspection du travail (avec l'avis du cse) ;
- Déposer le nouveau règlement intérieur au greffe du conseil de prud'hommes.

Pour vous mettre en conformité, consulter le dossier en lien ci-dessous :

[Se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte](#)

Mise à jour de l'affichage obligatoire

Dispositions sur le harcèlement

L'article L 1153-1 du Code du Travail est également un article dont les dispositions doivent être affichées dans les locaux de l'entreprise ou communiquées aux salariés par tous moyens.

Vous avez donc du modifier votre affichage obligatoire pour y intégrer la nouvelle version de cet article avant le **31 mars 2022**. Si ce n'est pas fait, ne tardez pas !

Pour vous mettre en conformité, consulter le modèle d'affichage "lutte contre le harcèlement moral et sexuel" le dossier en lien ci-dessous :

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/documents-affichages-obligatoires-matiere-personnel.html> »

Dispositions sur les discriminations

Depuis le **1er septembre 2022**, le texte de l'article 225-1 du code pénal est modifié pour interdire toute discrimination à l'encontre d'un salarié fondée sur la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Vous devez donc modifier le texte de cet article qui figure dans votre affichage obligatoire.

Pour vous mettre en conformité, consulter le modèle d'affichage "lutte contre les discriminations" le dossier en lien ci-dessous :

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/documents-affichages-obligatoires-matiere-personnel.html> »

Publication des objectifs de progression et mesures de corrections de l'index égalité professionnelle

• Si votre score à l'index égalité professionnelle n'a pas atteint 85 points cette année, vous devez :

- Fixer des objectifs de progression ;
- Les publier avant le **1er septembre 2022** sur le site internet de l'entreprise ;
- Les porter à la connaissance des salariés par tous moyens ;
- Les télédéclarez au Ministère du Travail ;
- Les mettre à disposition du CSE via la BDESE.

• Si votre score à l'index égalité professionnelle n'a pas atteint 75 points cette année, vous devez :

- Mettre en œuvre des mesures de correction ;
- Les publier avant le **1er septembre 2022** sur le site internet de l'entreprise ;
- Les porter à la connaissance des salariés par tous moyens ;
- Les télédéclarez au Ministère du Travail ;
- Les mettre à disposition du CSE via la BDESE.

Pour vous mettre en conformité, consulter le dossier en lien ci-dessous :

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/egalite-professionnelle-hommes-femmes.html> »

Modification de la procédure de recueil et traitement des signalements

La mise en place d'une procédure de recueil des alertes est obligatoire depuis le 1er janvier 2018 dans les entreprises comptant au moins 50 salariés.

Depuis le **1er septembre 2022**, les lanceurs d'alerte peuvent effectuer un signalement directement auprès d'une autorité externe, plutôt que de devoir utiliser d'abord le dispositif interne de l'entreprise.

Votre procédure doit donc être actualisée en conséquence.

Pour vous mettre en conformité, consulter le dossier en lien ci-dessous :

[Se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte](#)