

# L'OBLIGATION D'INFORMATION DU SALARIÉ PAR L'EMPLOYEUR

## LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

FLORENT MILLOT  
NORMA AVOCATS



*L'information individuelle des salariés ne se limite pas aux obligations légales ponctuelles, elle découle aussi de l'exécution de bonne foi du contrat de travail.*

À l'occasion de la mise en place du compte personnel de formation (CPF), l'employeur a été déchargé d'une obligation consistant à informer annuellement le salarié de ses droits à DIF, ainsi que, lors de la rupture de son contrat de travail, sur le montant et le sort de ceux-ci. Cela étant, la disparition de cette obligation d'information a été compensée par la création récente de nouvelles obligations légales dans plusieurs autres domaines :

- l'information du salarié à l'occasion de son embauche sur son droit à bénéficier d'un entretien professionnel (art. L. 6315-1 du Code du travail) ;
- la création, par la loi Hamon du 31 juillet 2014, d'une obligation d'information des salariés en cas de cession d'entreprise ;
- la remise de la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité à l'occasion du départ du salarié de l'établissement ou en cas d'arrêt de travail (art.

L. 4161-1 & L. 4162-3 du Code du travail).

**Le thème de l'obligation d'information** individuelle des salariés dans le cadre de la conclusion, l'exécution et même la rupture du contrat de travail ne peut cependant pas se résumer au seul rappel des obligations légales ponctuelles (pourtant déjà nombreuses).

Le principe de l'exécution de bonne foi du contrat, visé au dernier alinéa de l'article 1134 du Code civil, est aussi un fondement à l'obligation d'information. Prise sur ce fondement, l'obligation d'information du salarié est beaucoup plus large et diffuse. Elle baigne toute la relation de travail. L'examen de quelques arrêts laisse entrevoir des perspectives nombreuses.

- Dans une décision du 16 mai 2012 (n° 11-11.732), la chambre sociale de la Cour de cassation confirme la condamnation d'un employeur à payer des sommes à titre de rappel de salaires pour les jours de RTT en raison « du défaut d'information du salarié

par l'employeur en matière de jours RTT ».

- Dans une décision du 26 septembre 2012 (n° 11-23706), un salarié sollicitait de son employeur, qui l'avait affecté en Côte d'Ivoire pendant vingt-trois ans sans l'affilier à l'assurance volontaire contre le risque vieillesse, des dommages et intérêts pour perte de ses droits à la retraite. La chambre sociale, au visa de l'article 1134, casse l'arrêt d'appel qui avait très largement limité le montant des dommages et intérêts accordés au salarié, en motivant sa décision ainsi : « L'employeur, tenu d'une obligation de bonne foi dans l'exécution de la relation de travail, doit informer le salarié expatrié de sa situation au regard de la protection sociale pendant la durée de son expatriation. »

**Le droit du travail** n'a sans doute pas encore exploré toute la piste du devoir d'information prétoire, peut-être parce que l'omniprésence du Code du travail couvre déjà une large part des informations que l'employeur

doit remettre au salarié. La tendance de plus en plus contractuelle de la relation de travail mérite cependant de se pencher attentivement sur la question.

- Tout d'abord, parce que l'article 1134 du Code civil est déjà utilisé pour en tirer des conséquences sur la relation de travail, et non des moindres. Par exemple, c'est au visa de l'article 1134 que les clauses de variabilité, c'est-à-dire celles par lesquelles l'employeur se réserve la possibilité de modifier le contrat de travail en cours d'exécution, ont été déclarées nulles par la Cour de cassation (Soc. 27 février 2001, n° 99-40219). L'obligation de reclassement, aujourd'hui inscrite dans la loi, a pour origine l'article 1134 et l'exécution loyale du contrat.

- Ensuite, parce que les conséquences d'un défaut d'information peuvent être financièrement importantes, comme cela s'observe dans la décision du 26 septembre 2012.

- On peut aussi citer la jurisprudence suivant laquelle le défaut de mention des droits à DIF dans la lettre de notification de licenciement cause nécessairement un préjudice au salarié (Soc. 17 février 2010, n° 08-45382) : la sanction du défaut d'information n'est donc pas corrélée à la constatation d'un préjudice.

**Aussi**, pour conclure sur un conseil pratique et actuel, on ne saurait que recommander aux entreprises, dans les lettres de notification de licenciement, d'ajouter un paragraphe afin de rappeler le transfert des droits à DIF sur le CPF, et ce bien qu'ait été organisée une information des salariés en début d'année. ♦