

Nature de l'information ?	Quand ?	Comment ?	
Informations à délivrer à l'ensemble des salariés (article R.1221-34 du code du travail)			
L'identité des parties à la relation de travail	<p>Communication individuelle au salarié au plus tard le septième jour de l'embauche</p> <p style="text-align: center;">//</p> <p>En tout état de cause avant l'éventuel départ du collaborateur à l'étranger</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Sous format papier par tout moyen conférant date certaine ou • sous format électronique sous réserve que le salarié : <ul style="list-style-type: none"> – dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique, – les informations puissent être enregistrées et imprimées, – l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur			
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi			
La date d'embauche			
La date de fin du contrat de travail à durée déterminée ou la durée prévue du contrat			
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai			
Les éléments constitutifs de la rémunération (indiqués séparément), y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;			
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence			
Les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires,			
toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;			
S'agissant du travailleur temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est	<p>Communication individuelle au salarié au plus tard un mois à compter de la date d'embauche</p> <p style="text-align: center;">//</p>		
Le droit à la formation assuré par l'employeur		<p>Au besoin par simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux dispositions conventionnelles applicables</p>	
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée			

La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	En tout état de cause avant l'éventuel départ du collaborateur à l'étranger		
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement			
Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.			
Liste des postes disponibles en CDI qui correspondent à la qualification du salarié ou du travailleur temporaire	Dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande	La liste des postes doit être remise par écrit au salarié / travailleur temporaire. L'employeur n'est toutefois pas tenu de répondre lorsque ce dernier a déjà effectué deux demandes au cours de l'année civile en cours Les entreprises employant – de 250 salariés peuvent se contenter d'une réponse orale à compter de la seconde demande si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande	
Informations à délivrer aux salariés amenés à travailler plus de 4 semaines consécutives à l'étranger (article R.1221-36 du code du travail)			
Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue	Avant le départ du collaborateur à l'étranger		<ul style="list-style-type: none"> • Format papier par tout moyen conférant date certaine ou <ul style="list-style-type: none"> • Sous format électronique sous réserve que le salarié : <ul style="list-style-type: none"> – dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique, – les informations puissent être enregistrées et imprimées, – l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.
La devise servant au paiement de la rémunération			
Les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées			
Les renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.			

**Informations à délivrer aux salariés détachés au sein de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen
(Article R.1221-36 du code du travail)**

Rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'Etat d'accueil	Avant le départ du collaborateur à l'étranger	Au besoin par simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux dispositions conventionnelles applicables	<ul style="list-style-type: none"> • Format papier par tout moyen conférant date certaine ou • Sous format électronique sous réserve que le salarié : <ul style="list-style-type: none"> – dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique, – les informations puissent être enregistrées et imprimées, – l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.
Le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture			
Adresse du site internet national mis en place par l'Etat d'accueil aux fins d'information des travailleurs détachés sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés			