



# NOTE D'INFORMATION

## Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION  
RESSOURCES HUMAINES



**Juillet 2023**

# SOMMAIRE

**1**

Température caniculaire

**2**

Nouveauté pour le suivi médical des salariés avant plusieurs employeurs

**3**

Définition des entretiens

**4**

La période d'essai



# TEMPÉRATURE CANICULAIRE

1

## QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

En tant qu'employeur vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Si ce n'est déjà fait, il convient de prendre en compte et de retranscrire dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (**DUERP**) les risques liés aux ambiances thermiques et d'adopter les mesures de prévention nécessaire.

## LES MESURES A PRENDRE



### Surveiller la température ambiante et organiser l'évacuation si celle-ci devenait insoutenable

Mettre en place une organisation du travail permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur : adapter les horaires de travail, organiser des pauses, prévoir du télétravail, etc...

S'assurer que le port des équipements de protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;

Informers tous les salariés des risques, moyens de prévention, signes et symptômes du coup de chaleur en affichant les recommandations à suivre pour éviter ce risque, ainsi qu'informer et consulter le CSE et inciter les salariés à se surveiller mutuellement pour déceler les signes de coup de chaleur ou de déshydratation ;

Mettre, gratuitement, à la disposition du personnel de l'eau fraîche et potable à proximité des postes de travail ainsi que des moyens utiles de protection (ventilateurs, brumisateurs, etc...)

Prévoir une organisation du travail permettant de réduire les manutentions manuelles et fournir des aides mécaniques à la manutention.

## LES TRAVAILLEURS EN EXTERIEURS

Il faut prévoir un local permettant leur accueil dans des conditions préservant leur sécurité et leur santé : à défaut d'un tel local, des aménagements horaires de chantier doivent être prévus. Enfin, doivent être mis à disposition de chaque travailleur **au moins 3 litres d'eau par jour.**

## LE DROIT DE RETRAIT

Les salariés peuvent exercer leur droit de retrait s'ils pensent être dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.



# NOUVEAUTÉ : POUR LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS AVANT PLUSIEURS EMPLOYEURS

2

**Le décret en date du 30 juin 2023** précise les conditions et modalités pour la mutualisation du suivi médical et de son financement.

## **Date d'entrée du décret à compter du 1er janvier 2024**

### **Les salariés concernés doivent remplir 3 conditions :**

- ① Être titulaire d'au moins 2 contrats de travail simultanés ;
- ② Sur des emplois de la même catégorie socioprofessionnelle ;
- ③ Et donnant lieu à un suivi médical de même type.

### **Le service de santé au travail de l'employeur principal :**

- ① Apprécie si les conditions de la mutualisation sont remplies ;
- ② Informe le salarié, les employeurs et les autres services de santé au travail ;
- ③ Assure le suivi du salarié concerné ;
- ④ Recouvre la cotisation annuelle auprès de chaque employeur en la répartissant à parts égales en se basant sur le nombre de salariés portés à sa connaissance au 31 janvier de l'année en cours.

## **Qui est l'employeur principal ?**

C'est l'employeur avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne, y compris lorsque son contrat de travail a donné lieu à transfert légal au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail ou conventionnel au sens de l'article L.2253-1 du Code du travail, est son employeur principal pour l'application de ces dispositions.

**En cas de cessation de la relation contractuelle entre le travailleur et l'employeur principal en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le service de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours.**

## **C'est l'employeur qui aura la charge d'organiser**

- ① La visite de reprise en cas de congé maternité ;
- ② L'arrêt de travail non professionnel d'au moins 60 jours de maladie professionnelle.



**En revanche, la visite de reprise en cas d'accident du travail d'au moins 30 jours est demandée par l'employeur ayant déclaré l'accident.**



# LES ENTRETIENS

La Cour de Cassation de la Chambre Sociale du 5 juillet 2023 répond à la question s'il est possible de réaliser un entretien professionnel et d'évaluation le même jour ?

## DÉFINITIONS DES ENTRETIENS :



### Entretien professionnel :

L'organisation de l'entretien professionnel est prévue par le Code du travail **pour tous les salariés présents depuis au moins 2 ans** et ceux revenant à leur poste de travail après certaines absences. L'objectif est de favoriser l'évolution professionnelle du salarié.

### Entretien d'évaluation :

Le Code du travail n'impose pas de réaliser des entretiens d'évaluation. Toutefois, certaines conventions collectives le prévoient (*par exemple : les conventions collectives de la banque et des agences de voyage*).

En pratique, l'**entretien d'évaluation permet d'apprécier les qualités professionnelles et les performances du salarié** ; il s'agit d'une pratique managériale répandue.



### La solution :



L'article L6315-1 du code du travail ne fait pas obstacle à la réalisation de ces deux entretiens à la même date. Aucun article, ni jurisprudence ne posent l'interdiction d'organiser ces entretiens le même jour.



**Lors de l'entretien professionnel, il ne faut pas aborder les questions d'évaluations**



# LA PÉRIODE D'ESSAI

LÉGALE

LOI

La Loi du 9 mars 2023 transpose ou permet de rendre conforme le droit français avec plusieurs textes européens et notamment sur la période d'essai mettant fin à des durées plus longues que celles prévues par la loi pour les accords de branche conclus après le 26 juin 2008 !

**Principe de la loi du 9 mars 2023** met fin aux périodes d'essai plus longues que celles prévues par la loi, mais les périodes d'essai plus courtes fixées par accord de branche après le 26 juin 2008 peuvent être conservées.

## Rappel des périodes d'essai prévues par la loi :



Les accords de branche conclus **avant le 26 juin 2008** prévoyant des durées plus courtes que la loi n'étaient plus applicables.



**Si les périodes d'essai avaient une durée plus longue elles continuaient à s'appliquer. Désormais, la loi du 9 mars 2023 supprime cette exception à compter du 9 septembre 2023.**

**A compter du 9 septembre 2023, les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 prévoyant des périodes d'essai plus longues que le légal ne s'appliqueront plus.**

Les accords de branche conclus **après le 26 juin 2008** prévoyant des périodes d'essai plus longues que les durées maximales légale ne s'appliqueront plus.

## **Que se passe t il pour les périodes d'essai plus courtes ?**

Si l'accord de branche est conclu après le 26 juin 2008, les salariés peuvent se prévaloir de la durée plus courte.



## **Exemple :**

### **Accord de branche conclu en 2015 :**

Période d'essai de 2 mois pour les agents de maîtrise : valable car elle est plus courte que la légale et accord signé après le 26 juin 2008.

### **Accord de branche conclu en 2004 :**

Période d'essai de 5 mois pour un agent de maîtrise : non valable car plus longue que la légale.



**La loi prévoit une particularité de prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur.**

**Les partenaires doivent préciser quelle est la nature des emplois qui justifient une telle dérogation.**

## **Peut-on réserver qu'aux cadres ?**



Les partenaires sociaux révisent l'accord de branche pour être en conformité avec la loi. Dans ce cas, les périodes d'essai plus longues seront appliqués pour les catégories d'emplois identifiées.



Soit les partenaires sociaux de la branche n'ont pas révisé les périodes d'essai signées avant l'entrée en vigueur de la loi peuvent continuer à s'appliquer.

**Par contre**, celles signées après le **9 septembre 2023** ne seront pas applicables. Ce sont les périodes d'essai prévues par la loi qui s'appliqueront alors.



**La période d'essai peut être renouvelée une fois** si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

**La durée de la période d'essai**, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :



Pour les ouvriers et employés ;



Pour les agents de maîtrise et techniciens ;



Pour les cadres.