

PREVENIR LES FORTES CHALEURS DANS VOTRE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES



Les employeurs doivent prévenir les risques liés à l'exposition de leurs salariés à de fortes chaleurs en prenant des mesures pour protéger leur santé (risque de déshydratation, d'épuisement, de coup de chaleur...). C'est la raison pour laquelle, le risque de fortes chaleurs doit être intégré dans la démarche d'évaluation des risques professionnels et dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

De manière très concrète, les directions doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche (à proximité des postes de travail si possible) et veiller à ce que, dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air soit renouvelé pour éviter les élévations exagérées de température. Il est également conseillé de :

- Demander au médecin du travail d'élaborer un document, à afficher sur le lieu de travail en cas d'alerte météorologique, rappelant aux salariés les risques liés à la chaleur (fatigue, maux de tête, vertige, crampes...), les moyens de les prévenir et les premiers gestes à accomplir si un salarié est victime d'un coup de chaleur ;
- Mettre à la disposition des salariés des moyens utiles de protection (ventilateurs d'appoint, humidificateurs, brumisateurs, stores extérieurs, etc.) ;
- Adapter les horaires de travail dans la mesure du possible ;
- Prévoir une organisation du travail permettant de réduire les cadences si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles... ;
- Organiser des pauses supplémentaires aux heures les plus chaudes, si possible dans un lieu plus frais.

En pratique : plate-forme Canicule Info Service au 0 800 06 66 66 (appel gratuit depuis un poste fixe), joignable tous les jours de 9 h à 19 h du 1er juin au 15 septembre.

Sources : Instruction de la Direction générale du travail relative à la gestion des vagues de chaleurs en date du 31 mai 2022, Instruction interministérielle n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/DJEPVA/DS/DGESCO/DIHAL/2021/99 du 7 mai 2021 relative à la gestion sanitaire des vagues de chaleur en France métropolitaine

POSSIBILITE DE RENOUELER UN CONGE DE PRESENCE PARENTALE



Le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale. Ce congé accordé pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (consécutifs ou non) à prendre sur une période de 3 ans peut être renouvelé...

Si le collaborateur a épuisé les 310 jours accordés au titre du congé de présence parentale avant la fin de la période de 3 ans, il peut, sans attendre le terme de cette période, prétendre au renouvellement du congé et bénéficier d'un nouveau congé de présence parentale de 310 jours, à prendre sur une nouvelle période de 3 ans.

À noter : pendant le congé, le salarié bénéficie d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales. L'employeur n'a donc pas à maintenir sa rémunération.

Source : Décret n° 2022-733 du 28 avril 2022, JO du 29

DROIT D'ALERTE DU CSE EN CAS D'ATTEINTE DU DROIT AUX PERSONNES



Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les membres du CSE peuvent exercer leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Si un membre du CSE constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il doit en saisir immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de :

- Faits de harcèlement sexuel ;
- Faits de harcèlement moral ;
- Toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur est alors tenu de :

- Procéder sans délai à une enquête avec le membre CSE lanceur d'alerte ;
- Prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

Source : article L.1121-1 du Code du travail

LE CHIFFRE

90 %

L'apprentissage représente près de 90 % des emplois aidés occupés au sein des TPE selon la dernière étude de la DARES*. Si le recours au CDD dans les TPE augmente en 2020 tous types de contrats confondus, hors emplois aidés, il diminue (8,3 %, contre 9,1 % en 2018). 48,1 % des salariés en CDD occupent un emploi aidé (alternance ou contrat aidé) et 7,7 % de tous les salariés des TPE en sont bénéficiaires, après 6,2 % en 2019. « Cette hausse s'explique notamment par un plus grand recours à l'apprentissage en 2020 qui passe à 6,7 % (233 000 salariés) fin 2020 contre 4,7 % fin 2019 (169 000 salariés) », met en avant la Dares. En effet, avec la montée en charge du plan « 1 jeune, 1 solution », les entrées en apprentissage ont augmenté de plus de 40 % en un an, hausse qui se retrouve logiquement au sein des TPE. L'apprentissage y est ainsi de loin le principal dispositif d'emploi aidé utilisé (87,2 %, 77,1 % en 2019), particulièrement dans l'industrie et la construction (94,3 % et 94,5 %).

*DARES Résultats n° 24, « L'emploi dans les très petites entreprises fin 2020 », 19 mai 2022