

11 SEPTEMBRE 2023

ENTRETIEN PROFESSIONNEL & ENTRETIEN D'ÉVALUATION PEUVENT ÊTRE RÉALISÉS LE MÊME JOUR



Tous les deux ans, les salariés doivent, en vertu de l'article L. 6315-1 du Code du travail, bénéficier d'un entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution. Cet entretien ne doit pas se confondre avec l'entretien annuel d'évaluation. Depuis juillet, les entreprises ont désormais la possibilité d'organiser ces deux rencontres au même moment.

En effet, la Cour de cassation précise dans l'arrêt du 5 juillet 2023, que le Code du travail ne s'oppose pas à ce que ces deux entretiens soient réalisés à la même date, à une condition : lors de l'entretien professionnel, les questions d'évaluation ne doivent pas être évoquées.

L'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation sont deux instruments clés de la gestion de carrière des salariés. L'entretien professionnel, qui est obligatoire, est réalisé tous les deux ans et est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Il ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation du salarié qui, quant à lui, n'est pas légalement obligatoire. Celui-ci, le plus souvent annuel, a pour objet de fixer les objectifs du salarié et d'évaluer ses performances. L'articulation entre ces deux rendez-vous a souvent posé question, d'une part, parce qu'il n'est pas toujours évident de dissocier les perspectives d'évolution de l'évaluation du salarié et, d'autre part, parce qu'il est tentant pour les entreprises, pour des raisons pratiques, d'organiser ces entretiens au même moment.

Source : [Cour de cassation arrêt du 5 juillet 2023 \(n°21-24.122\)](#)

ELECTIONS DU PERSONNEL : ORGANISATION OBLIGATOIRE POUR LES TPE MEME EN L'ABSENCE DE CANDIDATS



Dans les entreprises ayant de 11 à 20 employés, il est désormais requis que l'employeur organise les élections professionnelles même si aucun employé ne se porte candidat dans les 30 jours après avoir informé les employés. Cette nouvelle règle a été clarifiée par une récente modification du Procès-Verbal (PV) de carence émis par l'administration en date du 8 août 2023.

Un formulaire administratif (Cerfa) utilisé pour les élections professionnelles a été modifié en août 2023 pour inclure les entreprises de 11 à 20 salariés. Ce formulaire demande désormais de préciser les dates des deux tours d'élections où la carence a été constatée, confirmant ainsi l'obligation d'organiser les élections.

En résumé, il est désormais clair que les employeurs doivent organiser les élections même s'il n'y a pas de candidats dans les 30 jours. L'employeur est seulement exempté de la négociation du protocole électoral dans ce cas.

Source : [Elections CSE TPE Service Public](#)



Compte
Professionnel
Prévention

Depuis octobre 2017, le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés soumis à certains facteurs de risques professionnels de cumuler des points destinés à financer une formation vers un emploi non exposé ou moins exposé à ces facteurs de risques, des trimestres supplémentaires de

retraite ou un passage à temps partiel sans perte de rémunération.

L'employeur évalue l'exposition puis la déclare via sa DSN.

Ces facteurs de risques sont au nombre de six : les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte et les activités exercées en milieu hyperbare.

Le C2P connaît de nombreux depuis le 1er septembre 2023. La première évolution concerne l'acquisition de points et la seconde sur l'abaissement de la durée minimale d'exposition sur deux facteurs de risques.

Déplafonnement du nombre de points :

Pour acquérir des droits sur son C2P, le salarié doit être exposé à un facteur de risque professionnel au-delà d'un certain seuil.

L'appréciation doit être alors opérée après application des mesures de protection collective et individuelle. Jusqu'alors, le nombre de points cumulables était limité à 100. Depuis le 1er septembre 2023, ce plafond est supprimé. Cette mesure permet donc aux salariés exposés de capitaliser de nouveaux droits sans limite.

Le nombre de points obtenus reposera également sur des règles de calcul nouvelles, à savoir :

- 4 points par facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé (par an) ;
- 1 point par facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé pour chaque trimestre d'exposition si le contrat de travail de celui-ci s'achève en cours d'année civile.

Abaissement des seuils d'exposition

La durée minimale d'exposition à deux facteurs de risques professionnels diminue, plus concrètement :

- dans le cadre du travail de nuit : le nombre de nuits par an passera de 120 à 100 ;
- dans le cadre du travail en équipes successives alternantes : le nombre de nuits par an passera de 50 à 30.

Source : [Le Compte Professionnel de Prévention](#)

LE CHIFFRE

3,5%

Augmentations salariales : les entreprises prévoient d'être moins généreuses en 2024

L'année 2023 a été marquée par des hausses de salaires records avec une enveloppe médiane de + 4,7 % (soit 1,7 % de plus qu'en 2022).

Les augmentations 2024 devraient être revues à la baisse selon le dernier baromètre de l'observatoire de la performance sociale et des rémunérations du Cabinet LHH*. Un employeur sur quatre réfléchit à un « package » regroupant augmentations, primes, amélioration des conditions de travail et rémunération complémentaire.

Les entreprises, s'étaient montrées particulièrement généreuses en matière de revalorisations salariales et de primes en 2023 pour aider leurs salariés à supporter l'inflation. Elles risquent de revoir cette pratique à la baisse l'an prochain, selon le dernier baromètre de l'observatoire de la performance sociale et des rémunérations LHH.

Selon les calculs de l'observatoire LHH, l'enveloppe médiane des augmentations ne devrait pas excéder les 3,5 %. Une entreprise sur cinq seulement prévoit de verser une prime de partage de la valeur.

* Etude réalisée auprès de 130 entreprises, concernant près d'un million de salariés, de tous secteurs, tailles et chiffres d'affaires.

Source : [Baromètre de l'observatoire de la performance sociale et des rémunérations LHH](#)