

28 JUIN 2023

JOB D'ETE : LES REGLES POUR RECRUTER DES JEUNES SALARIES



Avec l'approche de l'été et la pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité, l'embauche de jeunes salariés peut s'avérer utile. Nous vous rappelons les principales règles pour les recruter.

En pratique, un jeune peut travailler à partir de 16 ans. Toutefois, dès 14 ans il a la possibilité d'effectuer des travaux légers pendant ses vacances scolaires à condition qu'elles soient d'au moins 14 jours (dimanches inclus). Dans tous les cas, il doit garder un minimum de repos, égal à la moitié de la durée des vacances. Ainsi, sur les deux mois des vacances d'été, un jeune de moins de 16 ans peut travailler un mois maximum.

Un contrat à durée déterminée doit être conclu et comporter un terme précis (du 1^{er} au 31 juillet 2023 par exemple). Toutes les règles relatives au CDD s'appliquent. Attention, le jeune de moins de 18 ans non émancipé peut signer un contrat de travail avec l'autorisation de son représentant légal (père, mère...). S'il a moins de 16 ans, il faut une autorisation expresse de ce dernier. Dans le cas d'un jeune ayant moins de 16 ans, l'employeur doit demander, 15 jours avant la date d'embauche, une autorisation à l'inspecteur du travail (sauf s'il s'agit d'un travail familial).

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, la durée du travail ne peut pas excéder 35 heures par semaine et 8 heures par jour. Les missions confiées à ces jeunes travailleurs ne doivent pas porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

Dans tous les cas, une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est obligatoire et ce recrutement doit figurer sur le registre unique du personnel de l'entreprise. Enfin, la visite d'information et de prévention a lieu obligatoirement avant l'embauche si le jeune est âgé de moins de 18 ans.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14745>

AUGMENTATION DE L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE



Le montant de l'Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Arce) évolue au 1^{er} juillet 2023. Le taux de cette aide, versée par Pôle emploi et destinée aux demandeurs d'emploi créateurs ou repreneurs d'entreprise, passe de 45 % à 60 % des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui restent à verser.

Conformément au décret du 23 février 2023, le taux relatif au montant de l'Arce passera de 45% à 60% des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au 1^{er} juillet. Seuls les demandeurs d'emploi créateurs ou repreneurs d'entreprise dont le contrat a pris fin à compter du 1^{er} juillet sont concernés par cette évolution. Pour bénéficier de l'Arce, il faut remplir une demande auprès de Pôle emploi et remettre un justificatif attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise dans le cadre du dispositif Acre.

Source : Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage

VAGUES DE CHALEUR : MESURES PHARES ET PRECAUTIONS A PRENDRE



Les entreprises doivent tenir compte des fortes chaleurs afin de protéger leurs salariés. A ce titre, un plan national de gestion des vagues de chaleur a été présenté par le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires le 8 juin. Voici un résumé des nouvelles actions et précautions à prendre d'autant que les contrôles de l'inspection du travail vont se renforcer.

Le gouvernement va mettre à disposition des employeurs un guide concernant les travaux réalisables rapidement par les entreprises ainsi que sur les comportements à adopter pour améliorer la température dans les bureaux. Il comportera des éléments sur le coût de ces travaux, leur durée et les éventuelles aides financières existantes.

En l'état, un certain nombre de précautions doivent être prises par les employeurs :

- Actualiser le document unique et réfléchir à un plan de gestion interne des vagues de chaleur ;
- Désigner un responsable de la préparation et de la gestion ;
- Recenser les postes de travail les plus exposés à la chaleur ;
- Informer les salariés des risques, des moyens de prévention et des symptômes du coup de chaleur ;
- Mettre à disposition des salariés des locaux ventilés, de l'eau potable et fraîche, et ce, gratuitement ;
- Vérifier que les adaptations techniques pertinentes (stores, aération, etc.) permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place et sont fonctionnelles ;
- Consulter régulièrement les prévisions météorologiques afin d'anticiper au mieux voire réaménager l'activité notamment si elle doit avoir lieu en plein air et comporte une charge physique

Lorsque les températures grimpent, un contrôle du bon renouvellement de l'air dans les locaux fermés doit être effectué. Dans le cas où Météo France active la vigilance rouge, tout employeur a l'obligation de procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction de la température et son évolution en cours de journée, de la nature des travaux et de l'âge et l'état de santé des travailleurs. En fonction des résultats de cette réévaluation des ajustements peuvent s'avérer nécessaires quant à l'aménagement de la charge de travail, des horaires et de l'organisation du travail pour garantir la santé des travailleurs.

Source : <https://www.ecologie.gouv.fr/vagues-chaleur-plan-national-anticiper>

LE CHIFFRE CLEF

58%

58% des managers ont pris un arrêt maladie dans les 12 derniers mois selon les résultats du dernier baromètre sur l'absentéisme publié par Malakoff Humanis. Une tendance à la hausse pour l'ensemble des salariés : les 18-34 ans ont déclaré à 58 % s'être arrêtés au moins une fois dans les 12 derniers mois (+12 points par rapport à 2022), mais aussi des managers (+13 points). Viennent ensuite les femmes (55 %, + sept points), les 50 ans et plus (41 %, + sept points), les personnes avec enfants à charge (53 %, + six points) et les salariés du secteur de la santé et de l'action sociale (63 %, + dix points).

S'agissant des motifs d'arrêts, le baromètre montre une baisse des arrêts liés au Covid, un retour des arrêts pour maladie ordinaire (28%), et surtout « l'ancrage des arrêts pour troubles psychologiques » (15 %) soit une part qui a doublé en trois ans (+18 points).

Selon les salariés, la prévention de l'absentéisme passe avant tout par une évolution de l'organisation du travail (34 %). Pour les dirigeants, la sensibilisation et la formation des salariés et des managers aux problèmes de l'absentéisme sont les meilleurs leviers (29 %).

Source : baromètre 2023 réalisé par l'Ifop pour Malakoff Humanis.