

1 Durée du travail

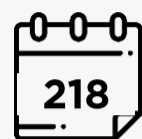


Horaires de travail

Veillez à contrôler les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail de vos salariés

Si vous avez des commerciaux et, plus généralement, des salariés itinérants, il est indispensable d'identifier et de qualifier les différents temps de déplacements

(Cass. soc. 23 novembre 2022)



Forfaits jours

Pensez à :

- exercer un suivi effectif des jours travaillés ainsi que de la charge de travail de chaque salarié en forfait jours
- déterminer le nombre de jours non travaillés, pour 2023, pour leur permettre, notamment, d'organiser leur travail et de répartir raisonnablement leur charge de travail
- tenir un entretien annuel avec chacun d'entre eux

2 Santé au travail



Suivi médical des salariés

Etes-vous bien à jour dans le suivi médical de vos salariés ?

- visite d'information et de prévention
- suivi individuel renforcé
- visite de reprise
- visite de mi-carrière



Entretien de liaison

Pensez à informer vos salariés en arrêt depuis plus de 30 jours de la possibilité de solliciter l'organisation d'un entretien de liaison.

3 Entretien professionnel



Entretien Professionnel

Avez-vous bien prévu tous vos entretiens professionnels obligatoires ?

Si ce n'est pas le cas, ou en l'absence de formation depuis 6 ans, le CPF de chaque salarié concerné devra être abondé

4 Congés



Acquisition des congés payés

Toutes les périodes d'absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.



Congés liés à une naissance

La période minimale d'emploi requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières passe de 10 à 6 mois pour les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant.



Congés pour événements familiaux

Evolution des congés pour événements familiaux et deuil : article L. 3142-1 et s.

5 Relations de travail



Période d'essai

Il n'est plus possible d'appliquer des durées de période d'essai plus longues que celles prévues par la loi



Présomption de démission

Un salarié qui abandonne volontairement son poste et qui ne le reprend pas, après avoir été mis en demeure par l'employeur, est présumé démissionnaire



Refus CDI

Mise en place d'une procédure particulière pour proposer un CDI à un salarié en CDD/travailleur intérimaire dans des conditions d'emploi équivalentes

6 Frais de santé / prévoyance



Prévoyance Frais de santé

Si des salariés ont souhaité être dispensés du bénéfice de vos régimes de prévoyance / frais de santé, pensez à vérifier la validité de leur justificatif

Chaque salarié a-t-il reçu les informations actualisées des garanties et prestations assurées par ces régimes ?

7 Journée de solidarité



Journée de solidarité

Avez-vous défini le jour et les modalités de réalisation de cette journée pour 2023 ?

8 Mise à disposition de salariés



Convention + Avenant

En cas de prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre entreprises, la modification et/ou le renouvellement des conventions de mise à disposition et les avenants aux contrats de travail des salariés concernés doivent être soumis au CSE pour avis et/ou information

9 Attestation de vigilance



Attestation

N'oubliez pas que tout contrat conclu pour un montant d'au moins 5.000 € oblige le donneur d'ordre à vérifier que son cocontractant est à jour de ses obligations de déclaration et de paiement auprès des organismes de recouvrement

10 Titres de séjour



Validité et renouvellement

Soyez vigilant sur la validité des titres de séjour des travailleurs étrangers et les dates de renouvellement.

11 Travailleurs handicapés



DOETH

Pensez à bien effectuer votre déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sur votre DSN du mois d'avril.