



PRÉPARATION À L'EMBAUCHE DE MON SALARIÉ

► CONTRAT DE TRAVAIL

- cf « Point sur ... » la période d'essai

► IDENTITÉ

- Carte d'identité ou titre de séjour
- Carte de sécurité sociale
- Permis de conduire
- Diplômes
- RIB (Relevé d'Identité Bancaire)
- Situation familiale
- Coordonnées
- Ancien certificat de travail
- Salarié reconnu handicapé

► DPAE (Déclaration préalable à l'embauche)

obligatoirement effectuée par tout employeur ou par nos soins dans les 8 jours qui précèdent toute embauche de salarié y compris la période d'essai et transmise à l'URSSAF.

► DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)

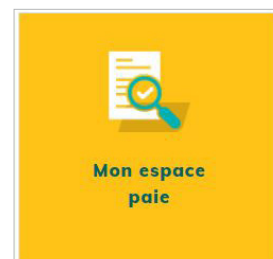
obligatoirement effectué par tout employeur ou nos soins.
Plus d'infos sur le site www.inrs.fr

► REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

obligatoirement réalisé et tenu par tout employeur.
Accessible via notre portail dédié :
www.mcreuzot.com/extranet (bouton « Mon Espace Paie »)

► AFFILIATIONS (réalisées par nos soins)

- DPAE
- Mutuelle (garantie frais de santé)
- Retraite
- Prévoyance (garantie maladie, invalidité, décès)
- Visite d'information et de prévention



I. Embaucher mon salarié



LES VISITES MÉDICALES

Coordonnées du CIHL compétent : _____

L'adhésion à la médecine du travail est obligatoire pour toute entreprise. L'article R4624-IO alinéa 1^{er} du Code du travail précise en effet : « *Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail* ».

▶ J'EMBAUCHE MON SALARIÉ

- J'organise un rendez-vous pour une visite d'information et de prévention au plus tard dans les 3 mois.
- J'organise ensuite une visite périodique au moins tous les 5 ans (sauf surveillance médicale renforcée).



▶ MON SALARIÉ REVIENT D'UN ARRÊT MALADIE D'AU MOINS 60 JOURS

- Je prévois sa visite médicale de reprise pour mettre fin à la suspension du contrat, dans les 8 jours de son retour.

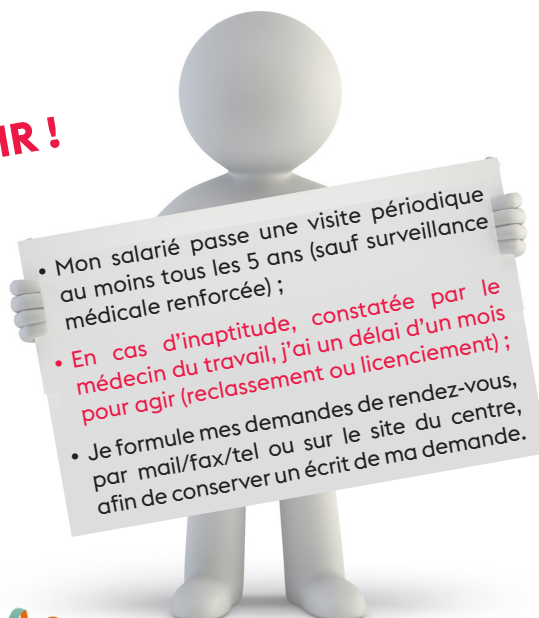
▶ MA SALARIÉE REVIENT DE CONGÉ MATERNITÉ

- Je prévois sa visite médicale de reprise dans les 8 jours de son retour.

▶ MON SALARIÉ REVIENT D'UN ARRÊT CONSÉCUTIF À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL D'AU MOINS 30 JOURS

- Je prévois sa visite médicale de reprise dans les 8 jours.

À RETENIR !



- Mon salarié passe une visite périodique au moins tous les 5 ans (sauf surveillance médicale renforcée) ;
- En cas d'inaptitude, constatée par le médecin du travail, j'ai un délai d'un mois pour agir (reclassement ou licenciement) ;
- Je formule mes demandes de rendez-vous, par mail/fax/tel ou sur le site du centre, afin de conserver un écrit de ma demande.



LA PÉRIODE D'ESSAI

prévue dans le contrat de travail me permet de :

► VALIDER LES COMPÉTENCES DE MON SALARIÉ

- Pendant une durée légale ou conventionnelle que Michel Creuzot / Cabinet Martin déterminera ;
- Durée que je peux renouveler, si initialement prévue dans le contrat de travail et la convention collective, avant la fin de la période d'essai.

► ROMPRE LE CONTRAT PLUS FACILEMENT

- En mettant fin à la période d'essai avant la fin de celle-ci initialement prévue ;
- En informant par écrit mon salarié de la fin de sa période d'essai ;
- En respectant un **délai de prévenance** dont la durée est fonction de sa durée de présence dans l'entreprise ;
- En transmettant à Michel Creuzot / Cabinet Martin les éléments nécessaires à l'établissement des documents de fin de contrat.



À RETENIR !

- La période d'essai est nulle, tant que le salarié ne signe pas de contrat ;
- La période d'essai se décompte en jours calendaires ou en mois civils ;
- La période d'essai est prolongée, en cas d'absence du salarié (ex : maladie, chômage partiel, congé sans solde, congés payés...).