



Ad'Solutions
Votre conseil opérationnel

Les Brèves RH Ad'Solutions



Ad'Solutions

1 Allée Jacques Latrille - 33650 Martillac



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

Ad'Brèves

SOMMAIRE

Les actualités juridiques 1^{er} semestre 2023

Réforme des retraites : Le CDI de fin de carrière	2
Congé pour parents d'enfants atteints de pathologies chroniques	6
Fin de l'obligation vaccinale des soignants contre le covid-19	7
Alourdissement des sanctions pour infraction d'outrage sexiste et sexuel	8
Période d'essai, congés, information du salarié : ce que change la loi d'adaptation au droit européen.....	9

Les actualités RH 1^{er} semestre 2023

Recrutement	10
Chatbots et Intelligence Artificielle : une aide au recrutement.....	11
Management	12
Valorisation du capital humain de l'entreprise un véritable enjeu RH.....	12



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel



REFORME DES RETRAITES : LE CDI DE FIN DE CARRIERE

La loi de financement rectificative de la Sécurité Sociale (LFRSS) pour 2023 devrait, entrer en vigueur le 1er septembre 2023. Cette réforme prévoit un **CDI de fin de carrière pour les seniors d'au moins 60**.

Les sénateurs ont adopté la création d'un contrat à durée indéterminée de fin de carrière destiné aux salariés âgés d'au moins 60 ans.

Par dérogation aux règles existantes de mise à la retraite (*voir encadré*), l'employeur pourrait mettre le salarié à la retraite avant ses 70 ans sans son accord, dès lors qu'il remplirait les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein.

⇒ **Ce nouveau contrat CDI sera établi par écrit.**

La convention de branche ou l'accord de branche étendu (à défaut par décret), pourra fixer les conditions de ce nouveau CDI.

⇒ **Exonérations sociales pour les employeurs.**

⇒ L'employeur qui mettrait à la retraite le senior en CDI de fin de carrière selon les conditions précitées ne serait pas redevable de la contribution sociale due sur l'indemnité de mise à la retraite (art. L. 137-12 du Code de la Sécurité Sociale).

Les Brèves Ad'Conseils

Rappel de la procédure de mise à la retraite

La **mise à la retraite** est un mode spécifique de rupture du CDI qui intervient à l'initiative de l'employeur, à la différence du **départ volontaire à la retraite**, qui découle de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier de sa pension vieillesse.

Un employeur peut mettre un salarié à la retraite à partir du moment où celui-ci a atteint l'âge permettant d'obtenir une pension à taux plein même s'il ne remplit pas la condition de durée d'assurance requise, à savoir 67 ans (art. L. 1237-5 du Code du Travail).

Si le salarié est dans son année anniversaire des 67 ans et que l'employeur souhaite le mettre à la retraite, il doit, alors suivre la procédure suivante :

- ▶ Interroger par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite.
- ▶ Cette demande est adressée 3 mois avant le 67e anniversaire du salarié.
- ▶ Le salarié à 1 mois pour donner sa réponse à l'employeur.

Une fois que le salarié atteint 70 ans, l'employeur peut le mettre à la retraite d'office, sans avoir à respecter de procédure (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du Travail).

Attention : Si le salarié a moins de 70 ans, l'employeur à interdiction de mettre le salarié à la retraite s'il s'y oppose.

Les rémunérations versées au senior employé dans le cadre de ce contrat seraient exonérées de la cotisation patronale d'allocations familiales (art. L. 241-6 du Code de la Sécurité Sociale).

Par ailleurs, la nouvelle loi prévoit un **alignement du Régime Social des indemnités de rupture conventionnelle sur celui des indemnités de mise à la retraite.**

En effet, afin de réduire le recours aux ruptures conventionnelles avant l'âge légal de la retraite, la loi prévoit d'aligner le régime social des indemnités de rupture conventionnelle sur celui des indemnités de mise à la retraite.

Actuellement l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à un forfait social de 20 %, alors que l'indemnité de mise à la retraite est soumise à une contribution patronale spécifique de 50%. La loi prévoit que ce taux de contribution patronale soit abaissé à 30 %. L'indemnité de rupture conventionnelle sera, quant à elle, soumise à la contribution patronale spécifique et non plus au forfait social. Ce régime serait applicable aux indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1er septembre 2023.



Les Brèves Ad'Conseils

Les obligations de l'employeur au moment du départ à la retraite du salarié.

L'employeur doit remettre un certain nombre de documents pour le dossier d'assurance retraite du salarié :

- ▶ Un certificat de travail,
- ▶ Un reçu pour solde de tout compte,
- ▶ Le dernier bulletin de paie,
- ▶ Une attestation sur l'honneur mentionnant la date de cessation de toute activité auprès du dernier employeur,
- ▶ Un récapitulatif des droits à épargne salariale et un document sur la portabilité de la mutuelle d'entreprise, s'il y a lieu.

L'employeur doit payer au salarié :

- ▶ L'indemnisation de l'exécution du préavis,
- ▶ L'indemnité de départ ou de mise à la retraite,
- ▶ L'indemnité compensatrice de congés payés,
- ▶ Le prorata de primes et gratifications prévues par la convention collective ou le contrat de travail,
- ▶ Les heures supplémentaires et/ou la régularisation de solde de repos compensateur,
- ▶ Le solde des jours de RTT, le solde et la liquidation du compte épargne temps,
- ▶ L'épargne salariale si le salarié demande un déblocage.

NB : Pour préparer financièrement le versement des indemnités de fin de carrière, l'employeur peut souscrire à un contrat Indemnités de Fin de Carrière (IFC) auprès d'une compagnie d'assurance.

CONGE POUR PARENTS D'ENFANTS ATTEINTS DE PATHOLOGIES

Le saviez-vous ?

Le législateur a souhaité compléter le congé pour enfant malade en octroyant aux parents un droit d'absence immédiat à l'annonce de la maladie de leur enfant.

C'est chose faite avec la loi N° 2021 – 1678 du 17 décembre 2021 (promulguée au Journal Officiel du 18 décembre 2021 ; inscrit au Code du travail sous l'article L. 3142-1, 5°)

Elle crée **un nouveau motif d'absence pour événement familial, en cas d'annonce de la survenue chez un enfant d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.**

Cette loi entre en vigueur à compter du **30 mars 2023** à partir de cette date, le salarié peut bénéficier de son droit à congé.

Ce congé spécifique a une durée de 2 jours minimum.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut cependant augmenter cette durée.

Sont concernées :

- ▶ **Les affections de longue durée**
- ▶ **Les maladies rares**
- ▶ **Les allergies sévères**

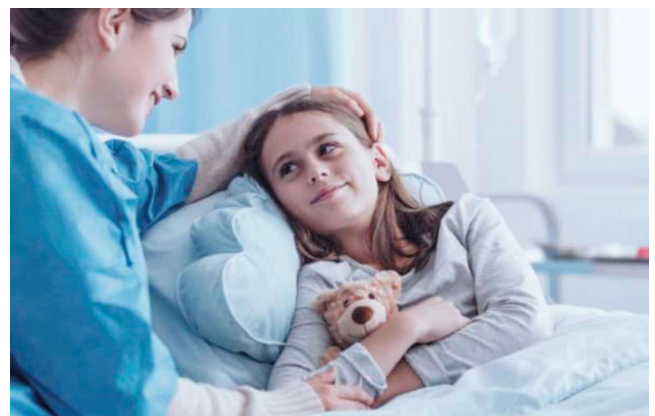
Les Brèves Ad'Conseils

Tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans et dont il assume la charge, a le droit de bénéficier d'un congé.

Il doit apporter au plus vite à l'employeur un certificat médical prouvant la maladie ou l'accident.

Le droit au congé pour enfant malade n'est soumis à aucune condition d'ancienneté. La durée de l'absence est fixée à **3 jours** par an pour le cas général. Ces jours peuvent aussi être fractionnés en demi-journées. Ils sont indépendants du nombre d'enfant.

Si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans, la durée totale d'absence est portée à **5 jours**. Toutefois, une durée plus longue de congé pour enfant malade peut être accordée par la Convention Collective dont dépend l'entreprise.





Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel



FIN DE L'OBLIGATION VACCINALE DES SOIGNANTS CONTRE LE COVID-19

À l'heure actuelle, sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement, une obligation de vaccination contre le covid-19 s'impose aux professionnels, tant soignants que non-soignants, travaillant notamment dans des établissements de santé, médico-sociaux, des résidences d'accueil des personnes âgées ou handicapées, ainsi qu'à certaines professions tels que les sapeurs-pompiers, psychologues ou encore ostéopathes... (loi 2021-1040 du 5 août 2021, art. 12, modifié par loi 2022-1089 du 30 juillet 2022).

Les personnes qui ne respectent pas cette obligation vaccinale ne peuvent plus exercer leur activité. Pour les salariés et les agents publics non-vaccinés, cela implique une suspension sans rémunération de leur contrat de travail ou de leurs fonctions.

Bon nombre de nos clients du secteur médico-social ont été confronté au départ de leur collaborateurs, intensifiant ainsi leur difficulté de recrutement.

Suite à sa saisine par la Direction générale de la santé, la Haute Autorité de Santé (HAS) vient de préconiser, dans une recommandation publiée le

30 mars 2023, la levée de l'obligation de vaccination contre le covid-19.

À la place de cette obligation, la vaccination contre le covid-19 devient « fortement recommandée » par la HAS, y compris les rappels à distance de la primo-vaccination, pour les étudiants et professionnels des secteurs sanitaire et médico-social (exerçant en établissements ou libéraux) et les étudiants et professionnels des services de secours et d'incendie (notamment les sapeurs-pompiers professionnels et bénévoles), en particulier pour les professions en contacts réguliers avec des personnes immunodéprimées ou vulnérables.

La HAS rappelle que ces préconisations sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'évolution des données et du contexte sanitaire.

La levée de l'obligation vaccinale ne sera effective qu'à compter de la publication d'un décret la prévoyant. Celui-ci ne devrait pas tarder.

Les Brèves Ad'Conseils

Un salarié a le droit de s'absenter pour aller se faire vacciner sur ses heures de travail.

En effet, les salariés et stagiaires, ont le droit d'aller se faire vacciner en en service de prévention et de santé au travail, en centre de vaccination ou auprès d'un professionnel de santé sans que cela n'entraîne une diminution de sa rémunération.

Ce temps d'absence est par ailleurs assimilé à une période de travail effectif.



LES PEINES PREVUES POUR L'INFRACTION D'OUTRAGE SEXISTE ET SEXUEL S'ALOURDISSENT



L'outrage sexiste ou sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle, qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante (art. 621-1 du Code Pénal abrogé ; art. 222-33-1-1 et R. 625-8-3).

Depuis le 1^{er} avril 2023, les peines sanctionnant l'infraction d'outrage sexiste et sexuel se sont alourdies.

- ▶ L'outrage non aggravé est devenu une contravention de la 5^e classe. L'auteur encourt désormais une peine d'amende de 1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive (décret 2023-227 du 30 mars 2023, JO du 31).
- ▶ L'outrage commis dans des circonstances aggravantes est devenu un délit. Dans ce contexte, l'auteur encourt une peine d'amende de 3 750 € (art. 222-33-1-1 du Code Pénal).

La loi du 24 janvier 2023 est venue allonger la liste des circonstances aggravantes et alourdir la peine prévue dans ces circonstances (loi 2023-22 du 24 janvier 2023, art. 14, JO du 25) :

- Sur un mineur (quel que soit son âge).
- En raison de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime (et pas uniquement en raison de l'identité sexuelle).
- Dans un véhicule affecté au transport public particulier.

Les Brèves Ad'Conseils

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Cette obligation impose notamment à l'employeur de mettre en œuvre des mesures de formation et d'information propres à prévenir les faits de harcèlement sexuel (art. L.4121-1 et L.1153-5 alinéa 1)

La responsabilité de l'employeur peut être

engagée dès lors qu'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et, notamment qu'il n'a pas :

- Mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel ;
- Pris toutes les mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel.

Par ailleurs, la responsabilité de l'employeur sur le fondement de l'obligation de sécurité peut être engagée quand bien même la qualification pénale de harcèlement sexuel n'a pas été retenue par les juges.

PERIODE D'ESSAI, CONGES, INFORMATION DU SALARIE : CE QUE CHANGE LA LOI D'ADAPTATION AU DROIT EUROPEEN

Adoptée le 28 février 2023, la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne a été publiée au JO du 10 mars 2023.

Les enjeux de la loi d'adaptation au droit européen.

Elle a plusieurs objectifs :

Harmoniser les législations nationales en droit du travail et pratiques RH pour garantir l'égalité et la protection des citoyens au sein des différents états membres de l'Union Européenne. Il s'agit là d'ajuster la réglementation nationale avec les directives et règlements européens.

Faciliter la mobilité des citoyens européens en simplifiant les démarches administratives, leur permettre d'obtenir une reconnaissance de qualifications et compétences professionnelles au sein de l'espace européen.

Créer un espace économique et social pour renforcer la compétitivité économique d'une Europe solidaire.

Les conséquences de la loi d'adaptation au droit européen sur la fonction RH.

Arrêt de la dérogation sur la durée maximale des périodes d'essai. La loi supprime la possibilité de dérogation des règles fixant des durées maximales de période d'essai. Cette possibilité a été introduite en 2008, par la loi portant modernisation du marché du travail qui permet



d'appliquer les durées plus longues prévues par un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008. Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi.

Maintien de l'ancienneté aux droits attachés à certains congés, et notamment au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé parental d'éducation et au congé de présence parentale. La loi prévoit de déconnecter l'appréciation de la condition d'ancienneté d'un an de la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Ainsi, le congé parental sera officiellement ouvert quelle que soit la date d'obtention de l'ancienneté dans l'entreprise, y compris si elle est acquise après la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption.

La loi ajoute un nouvel article au code du travail afin de **renforcer l'accès à l'information des salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail.**

Ainsi, l'employeur devra remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.

Par ailleurs, à la demande du salarié titulaire d'un CDD justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois, l'employeur devra l'informer des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

CHATBOTS ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UNE AIDE AU RECRUTEMENT



Un Chatbot est un logiciel créé pour interagir et communiquer avec des êtres humains. Il en existe deux grands types :

- Ceux programmés avec des réponses et réactions spécifiques. Ils sont préparés à répondre à des questions prédéfinies et possèdent déjà la réponse.
- Ceux qui s'adaptent en fonction de la question et de leur interlocuteur. Ces derniers sont dotés d'une intelligence artificielle.

Depuis quelques années, de nombreuses entreprises, et plus particulièrement les services RH, optent pour l'utilisation de ces bots.

Les spécialistes du recrutement utilisent de plus en plus ces bots dans leur processus de ciblage ou de sélection de candidats. Les différents sondages ont indiqué une hausse significative de plus de 30 à 40 % de la performance en recrutement pour les structures utilisatrices.

Le déroulé est simple pour les personnes qui souhaitent candidater, elles déposent leurs informations sur la plateforme en ligne. Elles sont ensuite guidées par le bot.

Le questionnement est prédéfini par le recruteur qui détermine les niveaux de savoirs, savoir-faire et savoir-être attendus.

De cette manière, seuls les candidats qui remplissent tous les critères exigés sont sélectionnés. Le bot effectue un premier niveau d'analyse des candidatures et évalue ainsi leur degré de compatibilité avec le poste.

Le recrutement devient rapide et efficace.

Les bots peuvent également contribuer à améliorer la marque employeur auprès des candidats.

L'image de l'entreprise utilisatrices de bots est perçue comme innovante et axé sur le digital, point de forte attractivité pour la génération Y et Z.

Ces systèmes sont aujourd'hui, principalement utilisés par les entreprises ayant un grand nombre d'employés avec rythme de travail décalé et/ou emplacement international.

Dans ce cadre, **les bots répondent parfaitement aux besoins de disponibilité et d'accessibilité 24 heures/24 et 7 jours/7.**

Il est cependant important de clarifier un point crucial dans ces nouvelles technologies :

L'outil reste facilitateur mais ne remplace pas l'analyse affine faite par le cerveau humain.



VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN DE L'ENTREPRISE UN VERITABLE ENJEU RH

La valorisation de son capital humain, suppose aligner la stratégie globale de l'entreprise avec les ressources humaines internes pour permettre le développement économique de celle-ci.

Il est donc nécessaire pour la fonction RH de mettre en œuvre tous les moyens :

- pour recruter les collaborateurs en fonction des besoins ;
- permettre une bonne intégration et appréhension du poste par l'accompagnement et la formation des nouveaux entrants ;
- identifier les compétences clés pour transmettre les savoirs ;
- favoriser la mobilité interne ; motiver et fidéliser les collaborateurs.

Valoriser son capital humain, c'est aussi et surtout, permettre le développement de ses talents tout au long de leur carrière au sein de l'entreprise. Ceci est rendu possible par le mode de management appliqué. Il est alors essentiel de passer d'un management directif à un **management accompagnant**.

Les entreprises qui ont compris cela possèdent les clés pour faire face aux aléas de leur environnement et se doter d'un véritable potentiel pour se développer.

L'enjeu pour les RH consiste alors, à se doter d'outils qui permettront cette identification des potentiels, d'en faire l'évaluation et la capitalisation pour l'optimisation de la performance interne.



Désireuse d'accompagner au mieux ses clients dans leur développement économique et humain, l'équipe Ad'Solutions a construit des outils facilitateurs pour vous aider dans vos fonctions :

- Parcours d'intégration et mobilité interne ;
- Programmes de formation spécifiques et innovants
- Outils d'auto-diagnostic...

Vous souhaitez en savoir plus ...

Un simple coup de fil et l'équipe d'Ad'Solutions se mobilise pour vous.



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

L'ÉQUIPE AD'SOLUTIONS, VOS EXPERTS RH AU SERVICE DE VOTRE PERFORMANCE

NOUVELLE AQUITAINE

Marion FOURRIER

Consultant RH, Formatrice management & Coach
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. : 06.75.90.88.62
pleglatin@siteadsolutions.fr



Pauline LE GLATIN

Consultant RH, Formatrice management & Coach
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 06.24.56.40.84
pleglatin@siteadsolutions.fr



Thierry LESTRIEZ

Consultant RH & Formateur en management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 06 30 86 39 63
tlestriez@siteadsolutions.fr



Pascal VALLON

Dirigeant Ad'Solutions
Consultant RH &
Lean Management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 06 08 72 44 38
pvallon@siteadsolutions.fr



PARIS

Caroline GAUDIN

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. : 06.77.22.28.34
cgaudin@siteadsolutions.fr



Isabelle JOUANNIC

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. : 06.74.15.02.75
ijouannic@siteadsolutions.fr

PACA

Yannick GUERLESQUIN

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 06.36.95.38.53
yguerlesquin@siteadsolutions.fr





Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

OCCITANIE

Nathalie CABANNES

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 07.85.27.56.14
ncabannes@siteadsolutions.fr



Nicole POUGET

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 07.89.05.26.89
npouget@siteadsolutions.fr

HAUTS DE FRANCE

Christelle FAUCONNET

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 06.42.17 47 67
cfauconnet@siteadsolutions.fr



POITOU CHARENTES

Delphine BONNET

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. 06.49.18.76.25
dbonnet@siteadsolutions.fr



EQUIPE ADMINISTRATIVE

Hélène NOBILI

assistantesupport@siteadsolutions.fr

Assistante support
Fixe : 05 57 30 88 70



Jessica MILHAS

Office Manager
Fixe : 05 57 30 88 70
support@siteadsolutions.fr

