



Ad'Solutions
Votre conseil opérationnel

Les Brèves Conseil Ad'Solutions



Ad'Solutions

1 Allée Jacques Latrille - 33650 Martillac



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

Ad'Brèves

SOMMAIRE

Les actualités juridiques 2ème semestre 2023

L'obligation de l'employeur de suivre la charge de travail de ses salariés 3
 Renforcement des droits des femmes victimes de fausse couche 4
 Le Compte Personnel de Prévention (C2P) de quoi s'agit-il ? 5

Les actualités Conseil 2ème semestre 2023

CDT : Obligations des employeurs en matière de santé – sécurité au travail 7
 Le DUERP 7
Management : Les bonnes pratiques à adopter pour des managers efficaces et inspirants 8
 Organisation – Transformation numérique
 Les experts comptables face à la problématique de la digitalisation des compétences internes 9



SUIVRE LA CHARGE DE TRAVAIL DE SES SALARIES : UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR



En France, les employeurs ont des obligations en matière de suivi de la charge de travail de leurs collaborateurs. Cela vise à assurer des conditions de travail raisonnables et à prévenir les risques liés à une surcharge éventuelle.

Conformément au Code du travail, l'employeur a l'obligation de prévenir les risques professionnels, y compris ceux liés à une charge de travail excessive. Il doit donc prendre des mesures pour l'évaluer et la limiter. Cela comprend l'identification des tâches et des responsabilités, l'évaluation des ressources nécessaires, ainsi que la mise en place de mécanismes de suivi et de contrôle.

► **Evaluation de la charge de travail**

L'employeur a la responsabilité d'évaluer régulièrement la charge de travail de ses collaborateurs. Il doit prendre en compte les exigences liées aux tâches à accomplir, les contraintes et les délais imposés. Cette évaluation doit être objective et permettre de déterminer si la charge de travail est raisonnable et réalisable dans le temps imparti.

► **Suivi de la charge de travail**

Des mécanismes de suivi de la charge de travail doivent être mis en place par le biais de réunions régulières pour évaluer l'avancement des projets, l'identification des difficultés rencontrées et la répartition des tâches. Ce suivi vise pour l'employeur à détecter les situations et à prendre des mesures correctives nécessaires.

► **Aménagement du temps de travail**

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que la charge de travail soit compatible avec les dispositions légales en matière de temps de travail. Il doit respecter les limites fixées par la loi, notamment en ce qui concerne les durées maximales de travail, les temps de repos et les congés. L'aménagement du temps de travail peut inclure des mesures telles que la réduction des heures supplémentaires ou l'octroi de périodes de récupération.

► **Dialogue social et concertation**

L'employeur doit être à l'écoute des préoccupations et des besoins en matière de charge de travail. La mise en place de dispositifs de consultation et de participation des salariés, tels que les réunions d'équipe ou les entretiens individuels, peut contribuer à une gestion plus efficace de la charge de travail et à la prévention des risques professionnels.

En bref

L'absence d'entretiens annuels est considérée comme une violation de l'obligation de sécurité de l'employeur

Dans l'arrêt du 13 avril 2023 (n° 21-20.043), la Cour de cassation constate que l'employeur, qui ne justifiait pas avoir mis en œuvre un entretien annuel au cours duquel devaient être évoqués la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle, a manqué à son obligation de sécurité visée par l'article L.4121-1 du code du travail.

La position de la Cour de cassation est très claire : **mettre l'accent sur l'importance de la tenue d'un entretien annuel pour évaluer la charge de travail du salarié.**



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

RENFORCEMENT DES DROITS DES FEMMES VICTIMES DE FAUSSE COUCHE

En date du 24 juillet 2023, une avancée significative pour les droits et la protection des femmes confrontées à la fausse couche a été réalisée, avec la mise en place d'une nouvelle loi spécialement conçue pour garantir leur bien-être émotionnel et physique.

Cette loi, marque un progrès essentiel vers une reconnaissance de la douleur et de la complexité de l'expérience de la fausse couche.

En mettant l'accent sur l'empathie, la compréhension et le soutien, cette législation vise à créer un environnement plus respectueux et compatissant pour toutes les femmes qui traversent cette épreuve dévastatrice avec la prise en charge des arrêts maladie pour toute interruption de grossesse ayant lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée et une protection contre le licenciement.

► Une reconnaissance de la douleur émotionnelle

La fausse couche est une réalité traumatisante pour de nombreuses femmes, mais ses conséquences émotionnelles et psychologiques sont souvent minimisées ou ignorées. La nouvelle loi met l'accent sur la reconnaissance de cette douleur émotionnelle et vise à briser le tabou entourant ce sujet sensible.

► Soutien médical et psychologique renforcé

La loi prévoit également un soutien médical et psychologique renforcé pour les femmes confrontées à la fausse couche. Les femmes auront accès à des conseils et à des ressources pour les aider à traverser cette période difficile, et le suivi médical sera amélioré pour prévenir toute complication éventuelle.

Elles auront le choix de garder confidentielles les informations concernant leur expérience, ce qui leur permettra de faire face à cette épreuve sans subir de pression extérieure ou d'interférence indésirable.

De plus, la nouvelle loi garantit aux femmes un congé de deuil adéquat, leur permettant de prendre le temps nécessaire pour se rétablir physiquement et émotionnellement. Ce congé sera protégé légalement, évitant ainsi toute discrimination ou préjudice professionnel en raison de cette situation.

► Versement des IJSS sans délai de carence de la sécurité sociale

Ainsi les 3 jours de carence, pour le versement des IJSS, lors de l'arrêt maladie lié à une fausse couche, est supprimé si l'interruption spontanée de grossesse, a lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée.

Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits au plus tard le 1er janvier 2024 (loi 2023-567 du 7 juillet 2023, art. 2, V). En revanche, la loi ne touche pas aux 7 jours de carence de l'indemnisation complémentaire « employeur » prévue par le code du travail.

► Protection contre le licenciement

Sauf faute grave de la part de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre les 14^e et 21^e semaines d'aménorrhée.

Cette législation représente une avancée majeure pour les droits des femmes et leur bien-être global.



LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION (C2P) DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Compte Personnel de Prévention (C2P) est un dispositif créé le 1^{er} janvier 2015 dans le but de protéger la santé des travailleurs.

Il a pour optique de réduire les risques professionnels en encourageant la prévention.

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet d'évaluer l'exposition d'un salarié à des facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils.

L'employeur a l'obligation d'évaluer l'exposition de ses salariés puis d'en faire la déclare via sa DSN.

Les principaux facteurs de risques professionnels couverts par le C2P comprennent :

- Les expositions aux produits chimiques dangereux ;
- Les postures pénibles, les vibrations mécaniques ;
- Les risques liés au bruit ;
- Les activités en milieu hyperbare et le travail de nuit.

Le fonctionnement du Compte C2P est simple. Chaque année, en fonction du temps de travail et de l'exposition aux risques professionnels, le compte du salarié est crédité de points.

Ces points peuvent ensuite être utilisés pour bénéficier de formations spécifiques en matière de prévention, pour une réduction du temps de travail ou pour un départ anticipé à la retraite (2 ans maximum).

Les points accumulés sur le C2P ne sont pas perdus en cas de changement d'employeur. Ils sont attachés au salarié tout au long de sa carrière, ce qui garantit une continuité dans l'accumulation et l'utilisation des points pour améliorer sa santé et ses conditions de travail.



Le conseil Ad'Solutions

Réaliser un accord en faveur de la prévention

Si votre entreprise compte au moins 50 salariés, elle doit être couverte par un accord d'entreprise en faveur de la prévention si elle remplit l'une des deux conditions suivantes :

- Au moins 25 % de salariés déclarés au titre du compte professionnel de prévention (C2P).
- Si l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles de votre entreprise est supérieur à un seuil de 0,25 (condition en vigueur à compter du 1er janvier 2019).

L'accord doit traiter d'au moins deux des points parmi les suivants :

- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- La réduction des poly expositions aux facteurs de risque au-delà des seuils prévus
- La réduction des expositions aux facteurs de risque

Il doit également aborder au moins deux de ces thèmes :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel
- Le développement des compétences et des qualifications
- L'aménagement des fins de carrière
- Le maintien en activité des salariés exposés aux 10 facteurs de risques concernés



SANTE – SECURITE AU TRAVAIL : COMMENT ELABORER SON DUERP ?

Le **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** (DUERP) est un outil essentiel pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Ce document obligatoire permet aux employeurs de recenser et d'évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. En respectant ces obligations, les employeurs contribuent à créer un environnement de travail sûr et sain pour leurs salariés.

Voici les 5 étapes à suivre pour l'élaborer :

► **Rédiger et tenir à jour le DUERP**

Selon le Code du travail français (article R4121-1), chaque employeur est tenu d'établir un DUERP. Ce document doit être rédigé de manière claire et précise et adapté à la réalité de l'entreprise. L'employeur doit identifier les risques professionnels présents dans l'entreprise, en effectuant des visites régulières sur le terrain et en recueillant les informations auprès des salariés.

L'employeur doit veiller à ce que le DUERP soit régulièrement mis à jour et reflète les éventuelles modifications intervenues dans l'entreprise.

NB : Le fond prévaut sur la forme - le code du travail ne prévoyant pas de forme déterminée du DUERP.

► **Réaliser l'évaluation des risques**

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels identifiés dans le DUERP. Cela implique de déterminer la gravité et la fréquence des risques, ainsi que d'évaluer leur impact sur la santé et la sécurité des salariés. L'évaluation des risques doit être régulièrement actualisée en fonction des changements survenus dans l'entreprise.



► **Prendre des mesures de prévention et de protection**

Une fois les risques évalués, l'employeur doit prendre des mesures de prévention et de protection pour réduire ou éliminer ces risques. Ces mesures peuvent inclure l'organisation du travail, la formation des salariés, la fourniture d'équipements de protection individuelle, la mise en place de procédures d'urgence, etc. L'objectif est de garantir la sécurité et la santé des salariés dans l'exercice de leur travail.

► **Informier et consulter les salariés**

L'employeur doit leur fournir des informations claires et compréhensibles sur les dangers auxquels les salariés sont exposés, et sur les mesures prises pour les prévenir et les réduire. La consultation des salariés peut se faire par le biais des représentants du personnel ou lors de réunions spécifiques (ex : en CSE ou pour les entreprises de plus de 50 salariés 4 fois par an en CSSCT).

► **Mettre à disposition le DUERP**

Le DUERP doit être tenu à disposition des salariés, des représentants du personnel, de l'inspection du travail et des organismes de sécurité sociale. Il doit être consultable sur le lieu de travail et accessible à tous ceux qui en font la demande.



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel



LES BONNES PRATIQUES A ADOPTER POUR DES MANAGERS EFFICACES ET INSPIRANTS

Les managers jouent un rôle clé dans la réussite d'une entreprise. Ils sont responsables de la gestion des équipes, de la motivation des collaborateurs et de l'atteinte des objectifs. Pour être efficaces et inspirants, les managers doivent mettre en place certaines bonnes pratiques. Une question se pose à nous au quotidien : Quelles sont ces pratiques ? On vous en dit plus :

► Communication claire et transparente

Une communication claire est l'une des compétences essentielles pour un manager. Il est important de communiquer régulièrement les objectifs, les attentes et les résultats attendus à son équipe. Les managers doivent également être transparents dans la communication des informations importantes, favorisant ainsi la confiance et l'engagement des collaborateurs.

► Développement des compétences

Un bon manager reconnaît le potentiel de chaque membre de son équipe et encourage leur développement. Cela peut se faire en proposant des formations, des opportunités d'apprentissage et des défis professionnels.

Les managers doivent également être prêts à partager leurs connaissances et leur expertise pour favoriser la croissance et l'épanouissement de leurs collaborateurs.

► Encouragement et reconnaissance

Les managers efficaces savent reconnaître et apprécier les efforts et les résultats de leurs collaborateurs. Ils encouragent leurs équipes à atteindre l'excellence et expriment leur reconnaissance de manière régulière (félicitations, récompenses symboliques ou opportunités de progression professionnelle).

► Développement d'un environnement de confiance

Un bon manager crée un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect mutuel. Cela implique d'encourager l'expression des idées, d'écouter activement les préoccupations des collaborateurs et de traiter les erreurs comme des opportunités d'apprentissage plutôt que de blâmer. Les managers doivent être accessibles et ouverts à la communication pour favoriser un climat de confiance au sein de l'équipe.

► Autonomie et responsabilisation :

Les managers efficaces donnent à leurs collaborateurs une certaine autonomie pour prendre des décisions et accomplir leurs tâches. Ils fixent des objectifs clairs et fournissent les ressources nécessaires, tout en laissant de la latitude pour que les membres de l'équipe puissent exprimer leur créativité et leur initiative. La responsabilisation individuelle renforce la motivation et favorise l'engagement des collaborateurs.

En investissant dans le développement de leurs compétences de gestion, les managers peuvent contribuer de manière significative à la réussite de leur équipe et de l'entreprise.



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

LES EXPERTS COMPTABLES FACE A LA DIGITALISATION DES COMPETENCES INTERNES



Le 10 juillet dernier, nous sommes intervenus auprès du **Conseil Régional de l'Ordre des Experts-Comptables des Hauts-de-France**, sur un sujet majeur pour ce secteur : la **digitalisation** des compétences internes.

Face à la digitalisation galopante des outils métiers des experts-comptables, l'évolution interne des compétences s'avère un défi pour les dirigeants de cabinet.

Or, la filière fait déjà face à de nombreux challenges depuis la crise sanitaire :

- Un surcroît d'activité depuis 2021 qui génère a fortiori des besoins en recrutement plus important dans les 5 prochaines années,
- De nouvelles prestations à plus forte valeur ajoutée : conseils spécialisés en RH ou en fiscalité,
- De nouvelles normes législatives qui s'imposent : Facture électronique, renforcement du RGPD, télétransmissions, etc.

Pour répondre à ces nouveaux enjeux, la gestion des RH des cabinets comptables est primordiale.

Les enjeux RH sont de 3 ordres :

- L'attractivité du métier et le recrutement
- La fidélisation et la rétention des talents internes
- La montée en compétences des professionnels

Notre méthodologie d'accompagnement

1. Définir les perspectives de son projet d'entreprise

Le digital est une opportunité de développement, mais quel développement vous souhaitez dans les 3/5 ans pour votre cabinet. En tant que chef d'entreprise, il est essentiel de poser les perspectives d'évolution de votre cabinet.

2. Etablir un diagnostic de maturité numérique

Les outils digitaux sont partout mais quelle en est leur appropriation dans votre cabinet ? Comment ces outils ont changé vos relations clients ? Quelle votre culture du numérique ?

Voilà les 2 axes préliminaires indispensables pour débiter une démarche de gestion des compétences à l'heure du digital.

Viendront ensuite les actions de type :

- Définir les recrutements et les profils de poste dont vous avez besoin en fonction de votre projet
- Travailler votre marque employeur pour ATTIRER et RETENIR vos talents



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

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

NOUVELLE AQUITAINE

Pauline LE GLATIN

Consultante RH, Formatrice & Coach
professionnelle
Tél. 06.24.56.40.84
pleglatin@siteadsolutions.fr



Thierry LESTRIEZ

Consultant RH & Formateur en management
Tél. 06 30 86 39 63
tlestriez@siteadsolutions.fr



Pascal VALLON

Dirigeant Ad'Solutions
Consultant RH & Lean Management
Tél. 06 08 72 44 38
pvallon@siteadsolutions.fr



PARIS

Caroline GAUDIN

Consultante RH & management
Tél. 06.77.22.28.34
cgaudin@siteadsolutions.fr



Isabelle JOUANNIC

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

PACA

Yannick GUERLESQUIN

Consultant RH & management
Tél. 06.36.95.38.53
yguerlesquin@siteadsolutions.fr





Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

OCCITANIE

Nathalie CABANNES

Consultante RH & management
Tél. 07.85.27.56.14
ncabannes@siteadsolutions.fr



Nicole POUGET

Consultante RH & management
Tél. 07.89.05.26.89
npouget@siteadsolutions.fr



HAUTS DE FRANCE

Christelle FAUCONNET

Consultante RH, Formatrice & Coach
professionnelle
Tél. 06.42.17 47 67
cfauconnet@siteadsolutions.fr



POITOU CHARENTES

Delphine BONNET

Consultante RH & management
Tél. 06.49.18.76.25
dbonnet@siteadsolutions.fr



EQUIPE SUPPORT

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

