



Ad'Solutions
Votre conseil opérationnel

Les Brèves **Ad'Solutions**



Ad'Solutions

1 Allée Jacques Latriille - 33650 Martillac



Ad'Solutions
Votre conseil opérationnel

Ad'Brèves

SOMMAIRE

Les actualités juridiques 3ème semestre 2023

Avis d'inaptitude et dispense de reclassement	3
Acquisition des congés payés et arrêt maladie / AT-MP	4

Les actualités RH 3ème semestre 2023

La formation tout au long de la vie :.....	5
Le CPF un dispositif de choix.....	5
Transition Collective	7
Une voie vers la reconversion professionnelle.....	7
Mobilité interne et gestion de carrière	8
Le conseil carrière : maîtriser son parcours professionnel.....	8



AVIS D'INAPTITUDE ET DISPENSE DE RECLASSEMENT

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte au travail par le médecin du travail, l'employeur se trouve face à une série d'obligations légales visant à protéger les droits et la santé de son salarié tout en garantissant la sécurité au travail.

Dans un récent arrêt du 13 septembre 2023, la Cour de cassation rappelle que ce n'est que si le médecin du travail mentionne expressément, dans l'avis d'inaptitude, que « tout maintien du salarié **dans un emploi** serait gravement préjudiciable à sa santé », que l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement.

A contrario, s'il mentionne que « le maintien du salarié dans **un emploi de l'entreprise** serait gravement préjudiciable à sa santé », l'obligation de reclassement est maintenue.

► Qu'est-ce qu'un avis d'inaptitude ?

Un avis d'inaptitude est délivré par le médecin du travail lorsque celui-ci estime qu'un salarié n'est plus en mesure d'occuper son poste de travail en raison de problèmes de santé ou d'inaptitude professionnelle.

Cet avis peut être temporaire ou définitif et peut être lié à des raisons médicales, physiques ou psychologiques.

► Obligations de l'Employeur en cas d'avis d'inaptitude

Lorsqu'un salarié reçoit un avis d'inaptitude, l'employeur doit respecter certaines obligations légales (art. L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 1226-20 du code du travail). Il doit alors :

- Organiser un entretien individuel avec le salarié inapte pour discuter des solutions de reclassement.



Le salarié peut être accompagné, lors de cet échange, d'un conseil (en principe un représentant du personnel).

- Rechercher des postes possibles selon les préconisations de la médecine du travail et réaliser une proposition de reclassement. L'employeur doit faire une proposition par écrit au salarié, dans un délai d'un mois, après avis d'inaptitude. Cette proposition doit être précise et détaillée.
- Proposer une formation professionnelle. Il est conseillé de proposer une formation pour accompagner, dans les meilleures conditions, le salarié inapte sur son nouveau poste de travail.
- Si le reclassement est impossible ou que le salarié refuse la proposition de reclassement, l'employeur peut, alors, envisager le licenciement pour inaptitude. Dans ce cadre, l'employeur devra consulter les Instances représentatives du personnel (CSE).
- Maintenir la rémunération du salarié inapte pendant la période d'examen des solutions de reclassement.

Ainsi, seul l'avis d'inaptitude indiquant expressément « **dans un emploi** » autorise l'employeur à entamer les démarches de licenciement sans recherche de poste et consultation du CSE.

ACQUISITION DE CONGES PAYES PENDANT UN ARRET MALADIE, UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

La Cour de cassation a décidé, le 13 septembre dernier, dans deux arrêts de principe, de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés.

► Directive Européenne sur les congés payés : Un bref aperçu

L'Union européenne (UE) a toujours été à l'avant-garde de la protection des droits des salariés. L'une des directives les plus importantes en la matière est celle sur l'acquisition des congés payés. Cette directive, adoptée en 1993, établit les normes minimales pour les congés payés des salariés dans l'ensemble de l'UE, visant à garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Selon cette directive, tous les salariés ont droit à un minimum de quatre semaines de congés payés par an.

Cette notion est renforcée par la directive européenne sur le temps de travail de 2003 qui prévoit un droit à congés payés, sans distinction et origine des absences, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle (jurisprudence européenne - CJUE 24 janvier 2012, affaire. C-282/10).

► Que dit le Droit français sur l'absence et l'acquisition des congés ?

Selon le code du travail, les salariés ne peuvent acquérir de droit à congés payés pendant les absences pour maladie non professionnelle (art. L. 3141-3 du Code du travail) ou encore se voient limité à un an, tout au plus, d'acquisition dans le cas des accidents de travail et maladies professionnelles (art. L. 3141-5 du code du travail).



Selon ces articles du code du travail, la règle est de ne pas assimiler ce type d' absences à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés (sauf exception de certaines conventions collectives plus favorables que le code du travail).

Ainsi, avec ces arrêts de la Cour européenne, cette dernière entérine le fait que les salariés acquièrent des droits à congés payés pendant leurs arrêts de travail pour maladie non professionnelle (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR) et accident du travail ou maladie professionnelle pour toute la durée de l'arrêt (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR).

Nota Bene : Ces jurisprudences ne valent que pour l'acquisition des congés payés. Elles ne s'appliquent pas à l'acquisition de jours de RTT.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE : LE CPF UN DISPOSITIF DE CHOIX

Sur l'ensemble des dispositifs permettant l'accès aux formations pour les salariés, le Compte Personnel de la Formation (CPF), est un dispositif de choix.

D'après une enquête publiée le 17 février 2023 par France compétences et la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail), en 2021, deux millions de personnes ont eu recours au CPF sur les 27 millions d'actifs français.

Les employeurs et les salariés ont tout intérêt à utiliser cette ligne financière pour anticiper, préparer et permettre l'évolution des carrières professionnelles.

► Qu'est-ce que le CPF ?

Mis en place en 2015, le CPF est l'un des trois comptes qui constituent le Compte Personnel d'Activité (Compte Prévention Pénibilité, Compte d'Engagement Citoyen et Compte Personnel de Formation).

Le CPF permet d'acquérir des droits mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. C'est un compte individuel, attaché à chaque salarié dès son entrée dans la vie professionnelle. Il vise à favoriser l'accès à la formation et à l'apprentissage. Le CPF est alimenté, en euros, automatiquement en début d'année qui suit l'année travaillée.

Ainsi, pour une année de travail à temps plein, un salarié acquière sur son CPF 500€, dans la limite du plafond de 5 000€.

Pour les actifs dits « peu qualifiés » et ceux reconnus travailleurs handicapés, ce montant est porté à 800€, dans la limite de 8 000€.



Cette enveloppe peut être utilisée pour suivre des formations certifiantes ou diplômantes, dès lors qu'elles sont inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

► Fonctionnement du CPF

Le CPF est simple à utiliser. Les salariés peuvent consulter leur solde, après création de ce dernier, sur le site « Mon Compte Formation » :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Les salariés peuvent choisir parmi une large gamme de formations éligibles, en fonction de leurs objectifs professionnels et personnels mais aussi après consultation de leur employeur s'il s'agit de formation sur leur temps de travail.

En effet, si la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur (autorisation d'absence).

S'il s'agit d'une formation hors temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur.

Dans le premier cas, une demande préalable doit être rédigée selon la durée de la formation :



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

Formation d'au moins 6 mois : demande à faire 120 jours (soit 4 mois) avant le début de l'action de formation.

Formation de moins de 6 mois : demande à faire 60 jours (soit 2 mois) avant le début de l'action de formation.

► Avantages du CPF

Le CPF offre de nombreux avantages tant pour les salariés que pour les entreprises :

Pour les salariés :

- Adaptation aux besoins du marché :

Le CPF permet aux salariés de maintenir et d'actualiser leurs compétences pour mieux faire face aux évolutions constantes du marché du travail. Il permet ainsi de favoriser leur employabilité.

- Meilleures opportunités professionnelles :

Les salariés qui améliorent leurs compétences par la formation peuvent ainsi accéder à de meilleures opportunités professionnelles, y compris des promotions ou des changements de carrière.

- Réinsertion professionnelle facilitée :

Le CPF apporte un appui réel pour les retours sur le marché du travail aux salariés ayant eu une longue période d'absence.

Pour les entreprises :

- Optimiser ses recrutements par l'accès à une main-d'œuvre mieux formée et plus qualifiée.

- Développer les compétences internes.

- Contribuer à élever le niveau global de qualification de la main-d'œuvre française.

Concrètement le CPF est un instrument essentiel pour la formation continue. Il joue un rôle crucial dans le développement professionnel des individus et de la croissance économique de l'entreprise.

Les Brèves Ad'Conseils

Le saviez-vous ?

En matière de formation l'employeur est soumis à plusieurs obligations.

En effet, selon l'article L6321-1 Code du travail, l'employeur a l'obligation de former ses collaborateurs pour l'adaptation au poste de travail et à l'évolution de l'emploi (hors reconversion professionnelle)

Il a également l'obligation d'accès au socle de connaissances et de compétences.

Conseils Ad'Solutions : Mettre en place un PDC structuré

Afin de répondre à ces obligations, les entreprises peuvent élaborer un Plan de Développement des Compétences (PDC) qui a vocation à décrire l'ensemble des formations proposées pour maintenir l'employabilité des salariés au regard des évolutions technologiques, développer les compétences internes et lutter contre l'illettrisme.

Le saviez-vous ?

En matière d'entretiens professionnels (article L6315-2 Code du Travail), l'employeur a l'obligation d'informer ses salariés sur :

- La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- L'activation par le salarié de son Compte personnel de formation (CPF) et l'abondement éventuel de ce compte par l'entreprise,
- La possibilité, pour le salarié, de recourir au Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Conseils Ad'Solutions : Préparer vos campagnes d'entretiens professionnels

Comme toutes activités RH, l'organisation et la réalisation des entretiens professionnels ne s'improvise pas. Former ses managers reste la clé de la réussite. Au-delà avoir les outils adéquates est indispensable.

Pour toutes ses obligations, votre OPCO peut vous aider à vous professionnaliser.

N'hésitez pas à le solliciter pour vous accompagner.





Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

LE DISPOSITIF DE TRANSITION COLLECTIVE : UNE VOIE VERS LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Face aux mutations économiques et aux transformations des secteurs d'activité, la reconversion professionnelle est devenue un enjeu majeur pour de nombreux travailleurs.

En France, le dispositif de Transition Collective a été mis en place pour faciliter cette transition et accompagner les salariés vers de nouvelles opportunités professionnelles.

Afin de mieux comprendre comment fonctionne ce dispositif, nous avons interrogé Stéphanie CHAPUS, Responsable du Pôle IDE, de Transition Pro Occitanie.

« **Stéphanie, pouvez-vous nous expliquer en quelques mots en quoi consiste ce dispositif ?** : Le dispositif de Transition Collective est un mécanisme créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il vise à accompagner les entreprises en difficulté et les salariés dont l'emploi est menacé par des mutations économiques, notamment les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), les restructurations ou fermetures de sites. Son objectif est de permettre aux salariés concernés de se reconvertir vers des secteurs porteurs ou émergents ».

« **Quel sont les acteurs impliqués ?** : Le dispositif de Transition Collective repose sur la collaboration entre plusieurs acteurs. Il est mis en œuvre en entreprise par la direction qui négocie un accord de transition collective avec les représentants des salariés. Ensuite, les opérateurs de compétences Transitions Pro est chargé de financer les actions de formation et de reconversion professionnelle sous la tutelle de la DREETS. Enfin, les entreprises volontaires s'engagent à participer au dispositif et à proposer des offres d'emploi ou de formation aux salariés en reconversion ».

« **Quelles sont les mesures d'accompagnement pour les salariés qui s'inscrivent dans ce dispositif ?** : Cela comprend des actions de formation adaptées aux besoins des secteurs d'accueil, des bilans de compétences, des validations des acquis de l'expérience (VAE) ou encore des périodes de mise en situation en entreprise. Les salariés bénéficient également d'un accompagnement personnalisé par des Conseillers en Evolution Professionnelle (CEP) ».

« **Quels sont les avantages pour les salariés et les entreprises ?** : Pour les salariés, ce dispositif représente une opportunité de se reconvertir vers des métiers porteurs, d'un accompagnement individualisé, de formations financées. Il permet de limiter les conséquences sociales des mutations économiques et de faciliter le retour à l'emploi. Le salarié conserve sa rémunération et son contrat de travail pendant toute la durée de la formation (24 mois maximum).

Du côté des entreprises qui accueillent les salariés en formation, elles bénéficient d'une image positive en s'engageant dans une démarche de responsabilité sociale et de développement des compétences. Elles bénéficient surtout d'un vivier de talents formés aux spécificités de leur secteur ».

Pour les entreprises en difficulté, le dispositif permet surtout d'éviter les licenciements potentiels, de préparer et d'accompagner la reconversion pour qu'elle se déroule dans les meilleures conditions ».

« Nous vous remercions Stéphanie, pour ces explications précieuses ».



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

LE CONSEIL CARRIERE : MAITRISER SON PARCOURS PROFESSIONNEL



La mobilité professionnelle et la gestion de carrière sont devenues des éléments essentiels dans le monde du travail en France.

A l'heure où les carrières ne suivent plus toujours une trajectoire linéaire et où la technologie change la nature même des emplois, il est crucial pour les salariés et les entreprises de développer des compétences en matière de mobilité et de gestion de carrière pour rester compétitif.

► Mobilité professionnelle : L'Art du changement

La mobilité professionnelle, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, est devenue une réalité incontournable pour de nombreux salariés.

Les nouveaux fonctionnements du monde du travail nous poussent, de plus en plus, à nous ouvrir à l'idée de déménager pour trouver un emploi qui correspond mieux à nos compétences et aspirations. Changer de poste, de secteur géographique ou de domaine d'expertise pour suivre les tendances du marché, saisir de nouvelles opportunités est nécessaire pour maintenir son attractivité professionnelle et satisfaire ses ambitions mais une question se pose : **Comment faire ?**

Nos consultants vous répondent :

« La gestion de carrière est un processus continu qui nécessite une réflexion stratégique et des actions planifiées.

Comprendre ses propres compétences, intérêts et aspirations est le point de départ de la gestion de carrière.

Une fois cet état des lieux réalisé, la relation de confiance établie entre le consultant et la personne accompagnée, permet d'explorer avec elle, sur la base d'outils spécifiques, les différentes options de carrière qui s'offrent à elle.

Cela peut inclure des opportunités au sein de son emploi actuel, des changements de poste ou de secteur, ou même une réorientation complète ».

Nous établissons avec la personne un plan d'actions qui comprend chaque étape à court, moyen et long terme.

Dans un deuxième temps, nous identifions ensemble les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs (formation, Ateliers Techniques de Recherche d'Emploi pour la construction de son CV, lettre de motivation, préparation aux entretiens d'embauche, etc.).

Notre accompagnement comprend également un coaching afin d'aider la personne à se préparer dans les meilleures conditions, cela nous semble essentiel, car changer n'est pas chose facile.

Notre accompagnement est toujours établi en corrélation avec les attentes de l'individu mais aussi celui de l'employeur.

Nous sommes convaincus que réaliser une telle démarche nécessite de mettre en place un cadre épanouissant. C'est dans ce sens que nous avons construit un parcours « conseil carrière » dont la méthode et les outils sont aujourd'hui éprouvés. »

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

NOUVELLE AQUITAINE

Anne Laure GIRON

Consultant RH, Gestion RPS & QVT
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. : 06 75 90 88 62
algiron@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



Marie Anne LEVEQUE

Consultant RH & management
Fixe : 05 57 30 88 70
Tél. : 06 76 53 81 05
maleveque@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



Ad'Solutions

Votre conseil opérationnel

PACA

Yannick GUERLESQUIN

Consultant RH & management

Fixe : 05 57 30 88 70

Tél. 06.36.95.38.53

yguerlesquin@siteadsolutions.fr



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





Ad'Solutions

Votre **conseil** opérationnel

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



Christelle TIRANE

assistantesupport@siteadsolutions.fr

Assistante support

Fixe : 05 57 30 88 70