



Manpower

**ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALAIRES EN
CDI-I DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE D'INAPTITUDE**

AU SEIN DE LA SOCIETE MANPOWER FRANCE

2024-2026



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALAIRES EN CDI-I DANS LE CADRE D'UNE
PROCEDURE D'INAPTITUDE AU SEIN DE LA SOCIETE MANPOWER FRANCE - 2024-2026

FL
Σ
DE
SV

Table des matières

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – Champ d'application	5
ARTICLE 2 : La procédure d'inaptitude des salariés en CDI-I au sein de la société Manpower France	6
Article 2.1. : Les étapes de la procédure d'inaptitude des salariés en CDI-I au sein de la société Manpower France	6
Article 2.2 – Une obligation de recherche de reclassement du salarié en CDI-I déclaré inapte imposée à l'employeur	7
Article 2.3 – La fin éventuelle du contrat de travail	8
ARTICLE 3 – Les mesures préventives relatives à la désinsertion professionnelle	9
Article 3.1 – Les enjeux de la prévention de la désinsertion professionnelle	9
Article 3.2– Les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle	9
Article 3.3 – La mise en place de la prévention de la désinsertion professionnelle par une approche anticipatrice	10
Article 3.3.1 – L'information sur la demande possible de visites de pré-reprise	10
Article 3.3.2 – L'information sur le bénéfice du rendez-vous de liaison	10
ARTICLE 4 – L'accompagnement des salariés en CDI-I déclarés inaptes	11
Article 4.1 – Les bénéficiaires des mesures d'accompagnement	11
Article 4.1.1 – Les salariés déclarés inaptes avec possibilité de reclassement	11
Article 4.1.2 – Les salariés déclarés inaptes à tout emploi par le médecin du travail dont l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement	11
Article 4.2 – Les mesures d'accompagnement	12
Article 4.2.1 Les mesures d'accompagnement internes à l'Entreprise	12
Article 4.2.1.1 – Les mesures d'accompagnement des salariés en CDI-I déclarés inaptes avec possibilité de reclassement	12
Article 4.2.1.2. Les mesures d'accompagnement des salariés déclarés inaptes dont l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement	12
Article 4.2.2 – Les mesures d'accompagnement extérieures à l'Entreprise : le recours aux organismes externes et aux dispositifs existants	13
Article 4.2.2.1 – Les organismes externes	13
Article 4.2.2.2 – Les dispositifs existants	14
ARTICLE 5 - Le maintien de la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie (RMMG) durant la procédure de reclassement	14
ARTICLE 6 - Commission de suivi du présent accord	14
Article 6.1 - Composition de la Commission de suivi	14
Article 6.2 - Fonctionnement de la Commission de suivi	15
ARTICLE 7 – Dispositions diverses	15
Article 7.1 – Durée de l'accord et entrée en vigueur	15
Article 7.2 – Révision de l'accord	16
Article 7.3 – Notification, dépôt et publicité de l'accord	16
ANNEXE 1 – LISTE DES DOCUMENTS A TRANSMETTRE AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE DU PERIMETRE DU CSE POUR TOUTE PROCÉDURE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT A LA SUITE D'UNE INAPTITUDE	17
ANNEXE 2 – TRAME DU COURRIER D'INVITATION DU SALARIE EN CDI-I DECLARE INAPTE A L'ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL	18
ANNEXE 3 – GUIDE DE L'ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIE DECLARE INAPTE	19
ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN CDI-I DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE D'INAPTITUDE AU SEIN DE LA SOCIETE MANPOWER FRANCE - 2024-2026	





PREAMBULE

Il ressort du Préambule de 1946 à la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) que « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ».

La prévention est la pierre angulaire de la santé au travail ; elle est définie par l'OMS comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, accidents et handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La société Manpower France et les organisations syndicales rappellent que la prévention est l'affaire de tous et réitèrent leur volonté de placer la sécurité et la santé des salariés en CDI-I au cœur de la politique sociale de l'entreprise. Cette intention des parties est accentuée en raison du fait que l'exécution du contrat de travail s'effectue au sein de l'entreprise utilisatrice et non au sein de l'entreprise de travail temporaire. Cela implique donc une mobilisation des acteurs internes (réseau et fonctions support), des entreprises utilisatrices et des salariés eux-mêmes.

Avec plus de 60 années au service de l'emploi et de l'accompagnement des intérimaires, la société Manpower France a toujours été engagée en matière de prévention et de santé-sécurité. Ses valeurs tournées vers l'humain, l'expertise et l'innovation sont des points forts de l'entreprise et demeurent un élément clé dans une dynamique de prévention. Ainsi, protéger l'intégrité physique et psychologique des salariés intérimaires et, plus particulièrement des salariés en CDI-I (Contrat à Durée Indéterminée – Intérimaire), est une priorité pour la société Manpower France.

La Société Manpower France et les organisations syndicales rappellent également que, conformément aux dispositions de l'article L.1251-21 du Code du travail, les entreprises utilisatrices sont responsables des conditions d'exécution du travail, notamment pour ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail. Ainsi, la société Manpower France, en tant qu'entreprise de travail temporaire, ne peut être tenue de suppléer ou de se substituer aux entreprises utilisatrices dans leurs obligations. Cependant, elle reste vigilante, au strict respect des règles relatives aux conditions d'exécution du travail.

Agir sur la santé-sécurité au travail des salariés, c'est notamment prévenir les risques d'inaptitude. Des négociations étaient déjà venues enrichir la volonté d'action vis-à-vis des CDI-Intérimaires et plus particulièrement sur le domaine de la prévention santé et sécurité. L'accord d'entreprise relatif au développement social intérimaire du 21 janvier 2015 a constitué une étape importante dans la politique de prévention de Manpower France. Il ressortait notamment de l'article 4 dudit accord (« *Parcours de Prévention, Santé et Sécurité des Salariés Intérimaires* ») que « *Les parties conviées à la négociation du présent accord s'engagent à ouvrir des négociations en vue de rechercher un accord sur les parcours de Prévention, Santé et Sécurité des salariés intérimaires dans le cadre de leurs missions. Cette négociation devant se dérouler durant le premier semestre 2015. Les thèmes de cette négociation porteront sur les domaines suivants du parcours : Fiche de liaison ; Sensibilisation ; Formations spécifiques m tiers ; Visite médicale ; Reclassement ; Equipement de Protection Individuelle ; Visite de Poste ; Communication ; Bilan de fin de mission.* ».

En outre, l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire et l'accord d'entreprise du 11 juin 2018, conclu pour une durée de 3 ans, relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires ont traduit cette volonté de protéger au mieux les salariés intérimaires.

La société Manpower France emploie plus de 12.000 CDI-Intérimaires (CDI-I). Ce nombre croissant induit une augmentation parallèle du nombre de salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail, notamment lorsqu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, et a conduit celle-ci à prendre conscience des difficultés liées à la recherche de reclassement. Ces difficultés liées au reclassement sont d'autant plus accentuées en raison des particularités du travail temporaire, notamment pour les CDI-I qui sont affectés à trois métiers.

Toutefois, la Société Manpower France et les organisations syndicales rappellent l'importance du maintien de l'employabilité du salarié déclaré inapte, par le médecin du travail, afin d'éviter la désinsertion professionnelle.

La notion d'employabilité est définie comme « *l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle* », selon le rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Cette notion représente donc la capacité d'un salarié à obtenir ou à conserver un emploi, dans sa fonction actuelle ou dans une autre, à son niveau de classification ou à un autre équivalent et dans son entreprise ou dans une autre.

Dans ce contexte, la société Manpower France a souhaité négocier avec les organisations syndicales un accord relatif à l'accompagnement des salariés en CDI-I dans le cadre d'une procédure d'inaptitude.

Le présent accord a ainsi vocation à formaliser les engagements souscrits destinés à améliorer la prise en considération de la situation des salariés en CDI-I déclarés inaptes et, plus particulièrement, dans le cadre des mesures mises en place pour leur accompagnement.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'S' and a signature that appears to be 'M'.

ARTICLE 1 – Champ d'application

L'inaptitude médicale est une notion particulière à la relation de travail. Elle constitue l'incompatibilité de l'état de santé (physique ou mentale) du salarié avec le poste qu'il occupe ; aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'étant possible.

En principe, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail due à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle ou professionnelle, l'employeur doit réintégrer le salarié qui n'a pas été déclaré inapte dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, à savoir un emploi sans modification du contrat de travail (c. trav. art. L. 1226-8).

En effet, le médecin du travail, seul habilité à constater l'aptitude ou l'inaptitude physique d'un salarié à son poste de travail, peut délivrer, à l'issue de la visite de reprise, l'un des 3 documents suivants :

- un avis d'aptitude mais uniquement réservé aux salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé. Il n'y a plus d'avis d'aptitude pour les autres salariés ;
- un avis d'inaptitude ;
- une attestation de suivi délivrée lorsque le salarié n'est pas déclaré inapte.

L'avis d'aptitude peut comporter des restrictions sur le poste. Ces restrictions constituent des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé du salarié (c. trav. L. 4624-3).

A l'inverse, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste de travail seulement lorsque l'état de santé du salarié justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, conformément aux dispositions de l'article L. 1226-2 alinéa 1 et de l'article L. 1226-10 alinéa 1 du Code du travail.

L'inaptitude peut être non professionnelle ou professionnelle. L'inaptitude non professionnelle, définie aux articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 du Code du travail, peut être prononcée par le médecin du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle (par exemple, un accident durant les congés payés). A l'inverse, l'inaptitude professionnelle, définie aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12 dudit Code, peut être prononcée par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (par exemple, un accident survenu sur le lieu de travail et durant le temps de travail).

L'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié.

Néanmoins, il peut procéder, conformément aux dispositions des articles L. 1226-2-1 alinéa 1 et L. 1226-12 alinéa 2 du Code du travail, à son licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé,
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur peut, également, engager la procédure légale de licenciement pour inaptitude, sans recourir à la procédure de reclassement, si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (C.trav., art. L1226-2-1, L1226-12 et R.4624-42).

La procédure d'inaptitude s'applique à tous les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) y compris donc les salariés en CDI-I.

Les parties conviennent, par ailleurs, par le biais du présent accord de rappeler que la notion d'inaptitude doit être distinguée d'autres notions voisines comme l'incapacité, l'invalidité et le handicap.

En effet, ces notions ne se réfèrent pas aux mêmes situations et n'entraînent pas les mêmes conséquences puisqu'elles relèvent du droit de la sécurité sociale.

- **L'incapacité** signifie qu'à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, un salarié est dans l'impossibilité de travailler ou d'effectuer certaines tâches de son poste. Elle est validée par le médecin-conseil de l'assurance maladie. L'incapacité peut être temporaire ou permanente, partielle ou totale.
- **L'invalidité** signifie que le salarié a perdu au moins 2/3 de sa capacité à travailler ou à exercer une activité, quelle qu'elle soit, sur n'importe quel poste, à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Il existe 3 catégories d'invalidité graduées en fonction de la capacité restante à exercer une activité professionnelle ou non. L'invalidité est un statut accordé, sur des critères de santé, par le médecin conseil de la Caisse Primaire d'assurance maladie. Elle donne droit au versement d'une pension d'invalidité.
- **Le handicap**, qui peut être visible ou non visible, signifie que les possibilités du salarié d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques(s), sensorielle(s), mentale(s) ou psychique(s). Le handicap n'empêche pas l'exercice d'une activité professionnelle puisque le salarié, dès lors qu'il occupe un emploi correspondant à ses capacités physiques et mentales, est apte.

Le présent accord définit ainsi les règles et les procédures applicables en matière de gestion des inaptitudes des salariés en CDI-I constatées par le médecin du travail, développées ci-après.

ARTICLE 2 : La procédure d'inaptitude des salariés en CDI-I au sein de la société Manpower France

Les parties rappellent, dans le présent accord, la procédure applicable aux salariés en CDI-I déclarés inaptes et l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur.

Article 2.1. : Les étapes de la procédure d'inaptitude des salariés en CDI-I au sein de la société Manpower France

La procédure applicable aux salariés en CDI-I déclarés inaptes par le médecin du travail relève de la procédure de droit commun et se déploie selon les modalités prévues par l'accord d'entreprise relatif à la mise en place des Comités Sociaux d'Etablissement (CSE) et du Comité Social et Economique Central (CSEC) au sein de Manpower France signé le 27 novembre 2018.

Dans le cadre de ses prérogatives et dans une démarche d'anticipation et de prévention de la désinsertion professionnelle, les parties au présent accord souhaitent renforcer l'accompagnement des salariés déclarés inaptes durant la procédure.

La société Manpower France s'engage, dans un premier temps, afin d'assurer un meilleur niveau de préparation du premier entretien préparatoire au reclassement ou au repositionnement professionnel, à communiquer au salarié déclaré inapte, par courrier et/ou par e-mail, dès la réception de l'avis d'inaptitude, les documents suivants :

- le courrier d'invitation à l'entretien préparatoire,
- la liste des Représentants de Proximité relevant du périmètre du CSE, afin que ces derniers puissent également apporter leur support et prodiguer leurs conseils,
- le guide de l'entretien préparatoire (Annexe 1).

Ainsi, Il est rappelé, dans un second temps, que le salarié déclaré inapte est reçu, avant toute recherche de reclassement, lors d'un ou de deux entretiens préparatoires au reclassement ou au repositionnement professionnel.

DE
S. B.

L'objectif de l'entretien préparatoire au reclassement ou au repositionnement professionnel est de :

- **réaliser** avec le salarié un point de situation en lien avec l'avis d'inaptitude qui vient d'être prononcé par le médecin du travail ;
- **informer** le salarié sur les dispositifs d'accompagnements existants, et sur l'importance de son implication dans les futures recherches ;
- **préparer** la recherche de reclassement afin de la rendre efficace et adaptée à la situation personnelle du salarié.

L'entretien préparatoire permet ainsi au salarié déclaré inapte de bénéficier d'un temps de réflexion sur sa nouvelle situation et sur ce qu'il envisage de faire ou de ne pas faire. Le Responsable d'agence (RA) ou le Directeur d'agence (DA), manager du salarié déclaré inapte, avec l'appui opérationnel du Responsable Talent (RT) du périmètre concerné et en charge de la coordination de la procédure d'inaptitude des salariés en CDI-I, peuvent l'informer sur les dispositifs de formation existants et, plus particulièrement, sur les organismes d'accompagnement tels que le FASTT, développés ci-après.

A la suite de cet entretien, un temps de réflexion est accordé tant au salarié qu'aux RA, et aux RT.

En raison de la complexité de la situation et de la mise en place de certains dispositifs, le RT va pouvoir élargir le champ des possibilités de reclassement ou de formation en fonction du périmètre de mobilité du salarié déclaré inapte avec le soutien des organismes dédiés pour apporter des solutions, dans la mesure du possible.

Un second entretien préparatoire au reclassement ou au repositionnement professionnel est proposé au salarié en CDI-I déclaré inapte que ce dernier est libre d'accepter ou non. Ce deuxième entretien permet de faire le point tant sur le travail de réflexion du salarié que sur les démarches du RT.

Ces deux entretiens préparatoires au reclassement ou au repositionnement professionnel sont tenus, par le Responsable d'agence (RA) ou le Directeur d'agence (DA) avec l'appui du Responsable Talent (RT) en charge de la coordination de la procédure d'inaptitude des salariés en CDI-I, et ce, dans un délai de vingt (20) jours.

La société Manpower France s'engage à prendre à sa charge les frais de transport engagés par les salariés en CDI-I déclarés inaptes pour se rendre à/aux entretiens préparatoires au reclassement ou au repositionnement professionnel.

La société Manpower France pourra, ainsi, afin de répondre au besoin du salarié et en fonction des attentes des entreprises utilisatrices, orienter le salarié déclaré inapte vers les dispositifs de formation en vigueur, mentionnés à l'article 4.2.2.2 du présent accord.

Article 2.2 – Une obligation de recherche de reclassement du salarié en CDI-I déclaré inapte imposée à l'employeur

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident professionnel ou non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient (C. trav. art. L.1226-2, I et L.1226-10, I).

Les parties rappellent que la recherche de reclassement par l'employeur est une obligation d'ordre public. Elles soulignent également que le fait que le salarié manifeste l'intention de ne pas reprendre le travail n'exonère pas non plus l'employeur de son obligation.

L'obligation de recherche de reclassement s'impose, en conséquence, à l'employeur et doit être conforme à l'avis du médecin du travail

Cependant, les parties constatent que les textes légaux ne visent pas spécifiquement le secteur d'activité du travail temporaire et que les besoins propres aux entreprises utilisatrices impactent fortement la recherche de reclassement.

La société Manpower France s'engage, dans le cadre de la recherche de reclassement, à proposer prioritairement des postes situés sur le périmètre de mobilité du salarié déclaré inapte. Il est, cependant, rappelé que la recherche de reclassement s'effectuera sur l'ensemble du territoire national, sauf souhait exprimé par le salarié de restreindre cette recherche à une zone géographique déterminée.

Pour y parvenir, un dialogue renforcé entre les acteurs de l'entreprise (RTR, RT, management, représentants du personnel, salariés...) et les acteurs externes (médecin du travail, assistants sociaux du FASTT, ...) est nécessaire.

Les parties rappellent que le salarié en CDI a une particularité dans son contrat de travail puisqu'à l'embauche, il peut lui être proposé l'exercice de 3 métiers.

Or, un avis d'incapacité rendu par le médecin du travail signifie pour lui l'impossibilité d'exercer ses 3 métiers prévus au contrat.

Ainsi, dans le but de favoriser le reclassement, les parties conviennent de la possibilité de proposer, au salarié en CDI-I déclaré inapte, au moins un métier sur trois aussi proche que possible au(x) précédent(s) et conforme à ses capacités.

L'acceptation de ce reclassement sur un ou plusieurs métiers par le salarié en CDI-I déclaré inapte se formalisera par la remise d'un avenant à son contrat de travail.

Conscientes que la gestion de l'incapacité représente une problématique à prendre en considération, les parties jugent indispensable de mettre en place des mesures d'accompagnement, préventives de la désinsertion professionnelle, détaillées à l'article 3 du présent accord.

Article 2.3 – La fin éventuelle du contrat de travail

Les parties rappellent que l'employeur peut être dans l'impossibilité de reclasser un salarié, voire être dispensé de recherche de reclassement.

En effet, conformément aux dispositions des articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail, l'employeur peut conclure à l'impossibilité de reclassement, soit parce qu'aucun poste conforme aux préconisations du médecin du travail n'est disponible, soit parce que le salarié a refusé le ou les postes proposés. L'employeur doit faire connaître à ce dernier, par écrit, les motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de rupture du contrat de travail.

L'employeur peut également, conformément aux dispositions des articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail, être dispensé de recherche de reclassement, si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'incapacité que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La société Manpower France souhaite, pour ce dernier cas, malgré tout, accompagner les salariés en CDI-I déclarés inaptes, comme évoqué ci-après.

Par ailleurs, la société Manpower France s'engage à transmettre, une fois par trimestre, aux Représentants du personnel (RP) référents, de manière distincte entre les incapacités d'origine professionnelle et celles d'origine non professionnelle, le nombre de salariés en CDI-I déclarés inaptes et dont l'employeur est dispensé de reclassement.

ARTICLE 3 – Les mesures préventives relatives à la désinsertion professionnelle

La prévention de l'inaptitude vise à maintenir l'employabilité du salarié afin d'éviter la désinsertion professionnelle, processus conduisant à l'exclusion durable de l'emploi ; c'est pourquoi les enjeux, les acteurs et surtout l'approche anticipatrice vont être développés ci-dessous.

Article 3.1 – Les enjeux de la prévention de la désinsertion professionnelle

Les parcours et accompagnements des salariés en CDI-I, pour qu'ils soient efficaces, supposent à la fois une démarche dynamique de prévention et une anticipation avec le repérage précoce d'un risque de désinsertion professionnelle.

L'anticipation doit avoir lieu le plus en amont possible dans l'entreprise. Elle doit passer par un dialogue renforcé entre les acteurs de l'entreprise (employeur, management, représentants du personnel, salariés...) et les acteurs externes (médecin du travail, assistants sociaux du FASTT, ...) qui viennent en appui.

Pour favoriser les actions de prévention contre la désinsertion professionnelle, les actions de soutien et de conseil seront renforcées, clarifiées, et facilement accessibles. Elles permettront, en outre, la mobilisation des aides dédiées prévues et détaillées dans les articles suivants.

Par ailleurs, le salarié en arrêt peut prendre contact avec les assistants sociaux Maintien dans le Projet Professionnel (AS MPP) du FASTT afin de commencer, le plus tôt possible, l'accompagnement et ne pas attendre l'avis d'inaptitude.

Le maintien en emploi doit être considéré comme une action de prévention de la désinsertion professionnelle majeure, essentiel tant pour le salarié que l'employeur.

La prévention de la désinsertion professionnelle, le maintien en emploi tout comme le retour en emploi permettent de sécuriser le parcours professionnel des salariés.

Article 3.2– Les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle

❖ Le rôle des Responsables Talents et des Responsables d'Agence

Les acteurs principaux sont les Responsables Talents (RT) au titre du pilotage de l'accompagnement au reclassement en étroite collaboration avec les managers du salarié déclaré inapte.

Ils devront coordonner les opérations et les contacts avec les différents interlocuteurs potentiels tels que les préventeurs santé-sécurité, les médecins du travail, les médecins traitants, les médecins praticiens correspondants (MPC), les acteurs du handicap, les conseillers de l'emploi, les assistantes sociales et éventuellement le responsable formation intérimaire, tout en associant le salarié en CDI-I afin qu'il soit étroitement impliqué dans la démarche.

Le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire tient un rôle essentiel dans le cadre de cette prévention de la désinsertion professionnelle puisqu'il est l'acteur, notamment des visites de pré reprise et de décision sur l'aptitude ou non du salarié en CDI-I dans ses emplois.

❖ Le rappel du rôle des Représentants de Proximité (RP)

Les Représentants de Proximité (RP) sont susceptibles de jouer un rôle déterminant dans l'accompagnement des salariés en CDI-I qui solliciteraient leur soutien. A cet effet, la liste des Représentants de Proximité (RP) sera communiquée aux salariés déclarés inaptes à des fins de conseils en amont de l'entretien au reclassement ou au repositionnement professionnel, comme indiqué à l'article 2.1 du présent accord.

fk
DE
4 *Q*

Article 3.3 – La mise en place de la prévention de la désinsertion professionnelle par une approche anticipatrice

La mise en œuvre de la prévention de la désinsertion professionnelle exige une approche anticipatrice.

Ainsi, la société Manpower France sera vigilante quant au repérage précoce des situations pouvant conduire, à terme, à une inaptitude du salarié en CDI-I et à faciliter le signalement d'un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle par le recours aux différents dispositifs détaillés ci-après.

Article 3.3.1 – L'information sur la demande possible de visites de pré-reprise

Les Parties rappellent aux salariés en CDI-I la possibilité de recourir à des visites de pré-reprise à la suite d'un arrêt de travail d'une durée de plus de trente (30) jours. Ces visites de pré-reprise sont effectuées à la demande du médecin ou du salarié. La visite de pré-reprise est organisée, pendant l'arrêt de travail du salarié, dès que son état de santé permet d'envisager une reprise d'activité professionnelle.

Elle a pour objet d'anticiper les modalités de reprise du travail et de définir ensemble d'éventuels aménagements du poste de travail.

En effet, en cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trente (30) jours et en vue de favoriser son maintien dans l'emploi, le salarié peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles prévues à l'article L. 4624-3 du Code du travail, organisé à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, de l'employeur, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut :

- recommander des aménagements et/ou adaptations du poste de travail,
- préconiser un reclassement,
- préconiser des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation.

C'est pourquoi, la société Manpower France encourage la mise en œuvre de ces visites de pré-reprise en les faisant mieux connaître, en s'assurant de leur bonne réalisation lorsqu'elles sont demandées, et en diffusant l'importance de toute leur utilité grâce à des fiches d'information à mettre en place.

La société Manpower France s'engage, en outre, à prendre à sa charge les frais de trajet inhérents à ces visites de pré-reprise.

Article 3.3.2 – L'information sur le bénéfice du rendez-vous de liaison

Au terme du présent accord, il sera rappelé par une information à destination du salarié en CDI-I, couplée à l'information de la visite de pré-reprise, la possibilité d'organiser un rendez-vous de liaison, lorsque la durée de l'absence au travail de ce dernier, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident (professionnel comme non professionnel) médicalement constaté, est au moins égale à trente jours, en application de l'article D. 1226-8-1 du Code du travail.

Le rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié en CDI-I qu'il peut bénéficier de la visite de pré-reprise avec le médecin du travail et des mesures d'aménagement du poste voire du temps de travail. Il permet, en outre, au salarié en arrêt de travail de maintenir le lien avec l'entreprise contribuant à lutter contre la désinsertion professionnelle.

Ce dernier peut être effectué pendant l'arrêt de travail et ce, dans le but de prévenir la désinsertion professionnelle, à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce dernier pourra le refuser et ce, sans conséquence.

Handwritten signatures and initials: "R", "S", "DE", and a checkmark.

ARTICLE 4 – L'accompagnement des salariés en CDI-I déclarés inaptes

La société Manpower France souhaite améliorer l'accompagnement des salariés en CDI-I déclarés inaptes par la médecine du travail.

Article 4.1 – Les bénéficiaires des mesures d'accompagnement

La société Manpower France s'engage à accompagner tous les salariés en CDI-I, ayant été victimes d'accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle ou non professionnelle, dans leurs démarches, en mobilisant tous les acteurs nécessaires en fonction du besoin et de leur expertise.

Ainsi, la société Manpower France s'engage à accompagner :

- les salariés déclarés inaptes avec possibilité de reclassement.
- les salariés déclarés inaptes à tout emploi par le médecin du travail dont l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement ;

Article 4.1.1 – Les salariés déclarés inaptes avec possibilité de reclassement

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit procéder à une recherche de reclassement, afin, le cas échéant, de tenter de reclasser un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, conformément aux articles L.1226-2, I et L.1226-10, I du Code du travail. Il s'agit bien d'une obligation de moyen et non de résultat qui pèse sur l'employeur.

Les parties rappellent que l'intention du salarié de ne pas reprendre le travail n'exonère pas l'employeur de son obligation.

L'employeur recueille l'avis des Représentants de Proximité référents conformément aux stipulations conventionnelles applicables concernant la recherche de reclassement, et le cas échéant, de son impossibilité de proposer un reclassement au salarié.

La société Manpower France, confrontée aux difficultés de recherche de reclassement inhérentes à la spécificité de l'activité des entreprises de travail temporaire, soucieuse du devenir des salariés déclarés inaptes prend l'engagement, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, de les accompagner par le biais de mesures mentionnées à l'article 4.2 du présent accord.

Article 4.1.2 – Les salariés déclarés inaptes à tout emploi par le médecin du travail dont l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement

Les parties signataires rappellent que depuis la loi Travail du 8 août 2016 et son décret d'application du 27 décembre 2016, le Code du travail autorise l'employeur à rompre le contrat de travail du salarié en le dispensant de rechercher préalablement un reclassement lorsque l'avis d'aptitude établi par le médecin du travail est assorti de la mention expresse « *que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (C.trav., art.L1226-2-1, L1226-12 et R.4624-42).

Soucieuse de l'avenir des salariés déclarés inaptes, la société Manpower France rappelle les mesures d'accompagnement à l'article 4.2.1.1 du présent accord.

Article 4.2 – Les mesures d'accompagnement

Article 4.2.1 Les mesures d'accompagnement internes à l'Entreprise

La société Manpower France s'engage à accompagner les salariés en CDI-I déclarés inaptes sur leurs trois (3) emplois par le médecin du travail.

Article 4.2.1.1 – Les mesures d'accompagnement des salariés en CDI-I déclarés inaptes avec possibilité de reclassement

La société Manpower France s'engage à renforcer ses recherches de reclassement, en fonction des indications délivrées par le médecin du travail, notamment :

- en communiquant et en mobilisant tous les acteurs du réseau, les Responsables Talents (RT) et leur équipe, en fonction du besoin et de leur expertise, les éléments nécessaires à un potentiel reclassement ;
- en accompagnant, de manière individualisée, les salariés en CDI-I déclarés inaptes dans leurs démarches de retour à l'emploi via les Responsables Talents (RT) ;
- en adoptant une posture d'écoute active du salarié et en l'encourageant à être acteur de son parcours professionnel.

Par ailleurs, la société Manpower France s'engage à proposer, en fonction de chaque situation, aux salariés en CDI-I déclarés inaptes deux dispositifs distincts, potentiellement successifs :

- un bilan de compétence pour faire le point sur les capacités et les motivations des salariés et définir un projet professionnel ou de formation ;
- des actions de formation dans le cas de besoin en termes de reconversion professionnelle, en mobilisant tous les dispositifs de formation en vigueur, afin de répondre au besoin de formation du salarié, correspondant aux besoins des entreprises utilisatrices en vue d'assurer sa bonne employabilité.

Article 4.2.1.2. Les mesures d'accompagnement des salariés déclarés inaptes dont l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement

Les parties rappellent que pour les salariés en CDI-I déclarés inaptes et que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à leur santé ou que leur état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement.

La société Manpower France rappelle que le salarié licencié pour inaptitude peut bénéficier des aides proposées par le FASTT, mentionnées ci-après. Il peut prendre contact avec cet organisme afin de mettre en place des dispositifs d'aide appropriés à sa situation personnelle.

Cette information ainsi que les coordonnées de cet organisme sont rappelées dans le guide envoyé en amont par courrier ou par e-mail.

47 26

Article 4.2.2 – Les mesures d'accompagnement extérieures à l'Entreprise : le recours aux organismes externes et aux dispositifs existants

La société Manpower France rappellera utilement aux salariés en CDI-I déclarés inaptes que différents organismes d'accompagnement et dispositifs existent et peuvent être mobilisés pour faciliter, au mieux, leur situation.

Article 4.2.2.1 – Les organismes externes

La société Manpower France s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour orienter les salariés en CDI-I déclarés inaptes vers les acteurs externes, c'est-à-dire les organismes dédiés pour l'accompagnement social ou les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, tels que :

❖ Le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) :

Le FASTT met en œuvre, pour l'ensemble des salariés intérimaires, des aides, des services, des solutions pour faciliter leur vie quotidienne et sécuriser leur vie professionnelle. Il est la plateforme d'animation de la politique sociale au bénéfice des intérimaires. Les assistants sociaux du FASTT accompagnent les salariés déclarés inapte afin de leur permettre d'envisager une nouvelle activité professionnelle compatible avec leur nouvelle situation. Ils mobilisent également les organismes concernés (médecine du travail, l'assurance maladie, les Cap emploi spécialisés dans le reclassement professionnel...). Ils facilitent la mise en place de bilans de compétences et de formations, l'attribution de pensions, le traitement d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)...

Le service téléphonique « SOS Accident du Travail » est le 01 71 25 08 28.

Le site internet dédié est : <https://www.fastt.org/>

❖ Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT) :

Le FPE-TT, association créée à l'initiative des partenaires sociaux de la Branche du travail temporaire, intervient sur le champ de la formation au profit des salariés intérimaires, quels que soient leurs niveaux et leurs expériences. Cette association propose, en effet, un pôle reconversion dont la mission est d'assurer un accompagnement à la reconversion des intérimaires victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la construction et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Le site internet dédié est : <https://www.fpett.fr/>

De manière générale, la société Manpower France rappelle que dès la connaissance de l'inaptitude, le salarié peut, avant ou après le ou les entretien(s) préparatoire(s) au reclassement ou au repositionnement professionnel prendre contact avec le FASTT afin de se mettre en relation avec les Assistants Sociaux Maintien dans le Projet Professionnel (AS MPP). Ces derniers proposent un accompagnement psycho social et, en coordination avec l'employeur, la construction d'un nouveau projet professionnel. Il peut, également, prendre contact avec les assistants sociaux du FPE-TT pour trouver des solutions de formation et des financements de la Branche afin de mettre en œuvre ce projet, notamment par le biais de dispositifs évoqués à l'article suivant.

Article 4.2.2.2 – Les dispositifs existants

Afin de réaliser les projets de reconversion, il existe à l'heure actuelle différents dispositifs tels que :

- **Le Conseil en Evolution professionnelle (CEP)** : dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, réalisé par des professionnels en toute confidentialité. Il aide à choisir la formation professionnelle à privilégier.
Le site internet dédié est : <https://mon-cep.org/>
- **Le Contrat d'Alternance de Reconversion (CAR)** : contrat, d'une durée maximum de 12 mois, signé avec l'agence d'emploi, qui a pour objectif de permettre au salarié intérimaire, ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SAS accident du travail du FASTT, de suivre une formation pour acquérir de nouvelles compétences compatibles avec ses aptitudes et de réaliser une ou plusieurs missions d'intérim permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation et de sécuriser ainsi son retour à l'emploi.
- **Le bilan de reconversion prescrit par le FASTT** : pendant la période d'arrêt de travail, le salarié intérimaire peut bénéficier d'un bilan de reconversion ou d'un bilan de compétences prescrit par le FASTT. Ce bilan a pour objectif de définir des solutions de mobilités professionnelles respectueuses de la santé du salarié intérimaire.

ARTICLE 5 - Le maintien de la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie (RMMG) durant la procédure de reclassement

Les articles L.1226-4 alinéa 1^{er} et L.1226-10 alinéa 1^{er} du Code du travail prévoient qu'en l'absence de reclassement ou de rupture du contrat de travail à l'issue d'un délai d'un (1) mois, à compter de la date de l'examen médical constatant l'inaptitude, l'employeur est tenu de verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

La société Manpower France est ainsi consciente qu'une situation d'inaptitude au travail peut générer des conséquences sociales et financières fortes pour les salariés ; la société Manpower France décide de maintenir la rémunération, à compter de l'examen médical constatant l'inaptitude et ce, pendant un délai d'un (1) mois, pour les salariés en CDI-I déclarés inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

ARTICLE 6 - Commission de suivi du présent accord

Au terme du présent accord, il est institué une Commission de suivi dont la composition et le fonctionnement seront les suivants :

Article 6.1 - Composition de la Commission de suivi

La Direction de l'entreprise sera représentée au sein de cette Commission de suivi par quatre (4) membres maximum. Chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner deux (2) représentants pour participer à la réunion.

Article 6.2 - Fonctionnement de la Commission de suivi

Le suivi du présent accord est confié à la Commission de suivi, afin :

- de dresser un bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
- de porter à la réflexion les axes de progrès possibles ;
- d'envisager les ajustements nécessaires, le cas échéant, en vue d'une meilleure effectivité, et/ou au regard des évolutions législatives.

La Commission de suivi se réunira une fois par an à l'initiative de la Direction. A titre exceptionnel, deux commissions de suivi seront organisées au cours des 12 mois suivant la signature du présent accord.

ARTICLE 7 – Dispositions diverses

Article 7.1 – Durée de l'accord et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux (2) ans, sous réserve de remplir les conditions de validité prévues par le Code du travail.

Le présent accord s'applique aux procédures relatives aux avis d'inaptitudes rendus à compter du deuxième mois qui suit le mois de signature de l'accord.

Six (6) mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

Article 7.2 – Révision de l'accord

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions légales en vigueur.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

FL
Σf
DE
8/

Article 7.3 – Notification, dépôt et publicité de l'accord

La Direction notifiera à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives le présent accord.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

A ce dépôt, sera jointe une version anonymisée de l'accord aux fins de publication sur le site Légifrance.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de NANTERRE.

Il sera publié via l'intranet de l'entreprise et dans la BDESE (**Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales**) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Fait à Puteaux, le 23/05/14, en 8 exemplaires

Pour la société MANPOWER France,

Fabrice LARCHE

Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France	
Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France	
Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France	<i>S. Vercher DSC</i>
Pour le syndicat CGT Manpower France	<i>E. Agor DSC</i>
Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France	<i>S. Vercher DSC</i>

**ANNEXE 1 – LISTE DES DOCUMENTS A TRANSMETTRE AUX REPRESENTANTS DE
PROXIMITE DU PERIMETRE DU CSE POUR TOUTE PROCÉDURE DE RECHERCHE DE
RECLASSEMENT A LA SUITE D'UNE INAPTITUDE**

- l'avis d'inaptitude ;
- des extraits du contrat de travail relatifs aux métiers du salarié et au périmètre géographique ;
- la trame de l'entretien préparatoire ;
- les mails concernant la recherche de reclassement.

4 A DE

**ANNEXE 2 – TRAME DU COURRIER D'INVITATION DU SALARIE EN CDI-I DECLARE INAPTE A
L'ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU REPOSITIONNEMENT
PROFESSIONNEL**

Handwritten signatures and initials:
Σ, μ, SE, 8/

Madame/Monsieur Prénom Nom

Adresse

LIEU, le date,

Par courriel ou courrier simple

Madame/Monsieur,

Dans le prolongement de notre échange téléphonique, nous vous confirmons l'entretien auquel nous vous avons convié le [date] à [XX]H, afin d'échanger avec vous sur les suites du constat, par le médecin du travail, de votre inaptitude.

OU

Nous n'avons pas réussi à vous joindre par téléphone afin de vous convier à un entretien en vue d'échanger avec vous sur les suites du constat, par le médecin du travail, de votre inaptitude. Aussi, nous vous invitons à vous présenter le [date] à [XX]H dans les locaux de l'agence situés [adresse de l'agence]. Vous êtes invité[e] à nous recontacter en cas d'indisponibilité.

Cet entretien sera l'occasion de faire un point sur vos compétences, vos aspirations, les dispositifs pouvant être actionnés, et tout autre sujet que vous souhaiteriez afin d'aborder au mieux la recherche de reclassement.

Pour que cet échange soit constructif, nous vous encourageons à venir muni[e] de votre curriculum vitae (CV) à jour. Le cas échéant, nous pourrions vous aider à le formaliser.

Nous remplirons également ensemble le support dont nous vous adressons un exemplaire en pièce jointe. N'hésitez pas à en prendre d'ores et déjà connaissance.

A l'issue de notre rencontre, nous pourrions, si vous le souhaitez, organiser un second entretien afin d'affiner votre projet professionnel et les mesures d'accompagnement pouvant être mises en place.

Selon votre situation, nous soulignons également l'existence du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire¹ (FASTT - organisme dédié à l'accompagnement social des salariés intérimaires) et du Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire² (FPE-TT - association créée à l'initiative des partenaires sociaux de la Branche du travail temporaire, intervenant sur le champ de la formation au profit des salariés intérimaires).

¹ Espace intérimaire : www.fastt.org

² Site internet dédié : www.fpett.fr

f1
Σ
DE
81

En outre, afin de vous épauler dans la réalisation de vos projets de reconversion, nous vous rappelons qu'il existe différents dispositifs tels que :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ;
- Le Contrat d'Alternance de Reconversion (CAR) ;
- Le bilan de reconversion prescrit par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire.

Dans tous les cas, votre agence Manpower se tient à votre entière disposition pour tout complément d'information.

Nous vous adressons enfin la liste de vos représentants de proximité si vous souhaitez que l'un d'eux vous conseille dans la préparation de notre rendez-vous. Désignés par votre CSE sur son périmètre géographique, les représentants de proximité, tels que définis à l'article 3.2 de l'accord relatif à l'accompagnement des salariés en CDI-I dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, assurent un relai au niveau local sur un certain nombre de questions le justifiant.

Nous vous prions d'agréer, *Madame/Monsieur*, l'expression de nos salutations distinguées.

SIGNATURE

Documents joints :

- Le support de l'entretien préparatoire au reclassement ou au repositionnement professionnel ;
- La liste des représentants de proximité.

5/5

Liste des représentants de proximité avec indication de leur emplacement de travail :

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

Prénom Nom - Lieu de travail - Tél. : 00 00 00 00 00

12 5 28

245
10

**ANNEXE 3 – GUIDE DE L'ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU
REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIE DECLARE INAPTE**

FL
54
x
SL

20
25

INTRODUCTION

L'objectif de cet entretien est de :

- Faire ensemble un point de votre situation en lien avec l'avis d'inaptitude qui vient d'être prononcé par le médecin du travail,
- Préparer au mieux la recherche de reclassement afin de la rendre la plus efficace possible et la plus adaptée à votre situation personnelle,
- Vous informer des dispositifs d'accompagnements existants.

IMPORTANT ! Sachez que le code du travail prévoit une suspension de la rémunération pendant le mois qui suit l'avis d'inaptitude. A l'issue de ce mois, le versement de la rémunération est repris.

Dans le cadre d'une inaptitude consécutive à un AT/MP, Manpower décide toutefois de maintenir la rémunération pendant cette période.

FICHE DE SITUATION

Date de l'entretien : _____

Agence de rattachement : _____

Entretien mené par : _____

NOM et Prénom : _____

Code intérimaire : _____

Date d'immatriculation : _____

Date d'embauche en CDI-I : _____

Métiers prévus au CDI-I : _____

Date de naissance : _____

Date(s) avis d'inaptitude : _____

Conclusion du Médecin du Travail : _____

Le salarié a-t-il une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Ne souhaite pas répondre

Le salarié a-t-il une RQTH en cours ? ☐ Oui ☐ Non ☐ Ne souhaite pas répondre

Le salarié était-il en arrêt de travail avant sa visite médicale ? : ☐ Oui (depuis le : _____) ☐ Non

Le salarié a-t-il été victime d'un Accident du Travail ? : ☐ Oui (date de l'AT : _____) ☐ Non

A
4
8/

**ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU
REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIE**



- 1) A la suite de l'avis d'inaptitude, il nous faut identifier sur quel(s) nouveau(x) métier(s) vous souhaitez vous réorienter. Avez-vous déjà un projet professionnel et/ou personnel ?

☐ Oui

☐ Non

Commentaires éventuels - Champ libre

- 2) Quelles sont vos attentes en termes d'accompagnement de la part de Manpower ?

Champ libre

- 3) a. Dans le cadre d'un projet professionnel et/ou personnel, avez-vous déjà identifié une formation et/ou un organisme de formation ?

☐ Oui

☐ Non

Commentaires éventuels - Champ libre

b. Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)

En tant que salarié(e) Manpower en CDI-Intérimaire, vous avez la possibilité de bénéficier du Conseil en Évolution Professionnel (CEP salarié) pendant la durée de votre contrat et jusqu'à 12 mois après la fin de celui-ci. Cela peut être l'occasion d'aborder des sujets de mobilité, de reconversion professionnelle ou encore de création d'entreprise avec un conseiller spécialisé.

<https://www.mon-cep.org/>

Commentaires éventuels - Champ libre

5/12/20

ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU
REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIE

c. Le bilan de compétences

Pour rappel, l'objectif principal du bilan de compétences est de définir un projet à la fois personnel et professionnel. La durée d'un bilan de compétences est de 24 heures et nécessite un engagement personnel. Il se déroule en 3 étapes : d'abord un entretien individuel pour définir vos besoins et vous présenter les conditions de déroulement ; puis une phase d'investigation qui permet d'analyser vos aptitudes et centres d'intérêts ; enfin, la phase de conclusion pour définir les étapes de votre projet et se lancer. Un document de synthèse vous est remis.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>

Commentaires éventuels - Champ libre

4) Souhaitez-vous une présentation des métiers en tension ?

☐ Oui☐ Non

5) a. Avez-vous un CV à jour ?

☐ Oui☐ Non

b. Le cas échéant, avez-vous besoin d'aide ?

☐ Oui☐ Non

Commentaires éventuels - Champ libre

6) Avez-vous des compétences ou qualifications clés (langues étrangères, outils bureautiques, permis de conduire, etc.) que vous souhaiteriez mettre en avant ?

☐ Oui☐ Non

Commentaires éventuels - Champ libre

Handwritten signatures and initials in blue ink.

**ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU
REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIE**

7) Dans quel périmètre géographique accepteriez-vous un reclassement (France entière ou autre) ?

Périmètre de mobilité acceptée - Champ libre

8) Avez-vous des contraintes ou des freins à l'emploi dont vous souhaiteriez nous faire part ?

☐ Oui

☐ Non

Commentaires éventuels - Champ libre

9) Le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT)¹

Le service social du FASTT vous accompagne en toute confidentialité pour vous aider à faire face à vos difficultés personnelles ou professionnelles. Cet accompagnement peut être d'ordre social (information des droits ou avantages sociaux, aide pour des démarches administratives auprès des organismes sociaux, etc.). Le FASTT peut faciliter, avec votre accord, la mise en place d'un CEP (Conseil en Evolution Professionnelle), d'un bilan de compétences ou d'une formation, l'attribution de pensions ou le traitement d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Avez-vous déjà pris contact avec le FASTT ?

☐ Oui

☐ Non

Commentaires éventuels - Champ libre

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner.

**ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU
REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIE**



10) a. Souhaitez-vous aborder d'autres points ?

Commentaires éventuels - Champ libre

b. Souhaitez-vous qu'un second entretien soit organisé afin de vous permettre notamment d'affiner votre projet professionnel ou de mieux définir vos attentes en termes d'accompagnement ?

☐ Oui

☐ Non

Commentaires éventuels - Champ libre

11) Synthèse et avis du Responsable d'agence/Directeur d'agence

Commentaires éventuels - Champ libre

Signatures du Salarié et du Responsable d'agence/Directeur d'agence :

Copie à scanner et à enregistrer dans Espace Ressources, onglet « Justificatifs » / Type de justificatif « Entretien Pro » / Justificatif « Entretien CDI suite à avis Inaptitude » en précisant la date de l'entretien.

Copie à envoyer par email aux équipes RTR, juriste(s) référent(s) de la DR, RTS, Président RP (et RRF si besoin).

FL
Σ
d

ENTRETIEN PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT OU AU
REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DU SALARIE



Date du 2^{ème} entretien : _____

Entretien mené par : _____

Synthèse :

Signatures du Salarié et du Responsable d'agence/Directeur d'agence :

Copie à scanner et à enregistrer dans Espace Ressources, onglet « Justificatifs » / Type de justificatif « Entretien Pro » / Justificatif « Entretien CDII suite à avis Inaptitude » en précisant la date de l'entretien.

Copie à envoyer par email aux équipes RTR, juriste(s) référent(s) de la DR, RTS, Président RP (et RRF si besoin).

AE
SV