

ÉDITORIAL

LA COUPE DU MONDE DU DIALOGUE SOCIAL

C'est la coupe du monde que la France n'a pas encore gagnée.

Souvenez-vous avant 1998 : on finissait par croire qu'elle n'était pas pour nous, mais pour les anglais, les allemands, les brésiliens...

Et puis, le miracle est survenu, toujours merveilleux pour ceux qui l'ont vécu, presque mythique pour les plus jeunes.

Depuis quelques années, pour nous rendre collectivement compétitifs, les organisateurs n'ont pas lésiné sur les moyens :

- Nouvelles instances (comme de nouveaux stades)
- Légitimation des joueurs (représentativité par le vote)
- Intervention des anciens spectateurs (référendum)
- Introduction des nouvelles technologies (votes électroniques)

Toutes les équipes, syndicales et patronales, se forment pour arriver sur le terrain avec le maximum de chances de succès.

Mais le dialogue social veut aussi changer d'image et d'état d'esprit. Trop longtemps ce sport a souffert de comportements limites : ultimatum, occupations de locaux, chemises déchirées, dialogue de sourds, tacles par derrière, coups de tête...

Cet ancien monde avait oublié que les équipes sont toutes sur le même terrain, sur le même bateau. Il ne s'agit plus de jouer les uns contre les autres, mais tous ensemble, dans le respect des convictions et responsabilités de chacun.

Les entreprises, les représentants du personnel, les syndicats, les juges, les politiques, les médias doivent s'approprier les nouveaux outils juridiques, mais aussi cette nouvelle culture.

Nous pensons que c'est aussi le rôle des avocats, en qualité de conseils des acteurs de ce dialogue de devenir des auxiliaires actifs et positifs de ce changement.

Nous serons engagés, à vos côtés, pour la victoire de ce dialogue social, qui gagnera la Coupe s'il contribue à la performance globale (économique, sociale, sociétale) de nos entreprises, et donc de notre pays.

Le coup d'envoi du match d'ouverture est imminent.

A vous (et nous) de jouer.

Bel été à tous !

Thierry DOUTRIAUX

Sommaire

L'ART DE RÉUSSIR
LE LANCEMENT DU CSE

LE RÉFÉRENDUM VEDETTE
DU DIALOGUE SOCIAL

ZOOM SUR LE POLE
DE COMPETENCE NUMERIQUE

SOLUCIAL, AVOCAT DE LA CAUSE
DE L'AUTISME EN ENTREPRISE

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO.



Rédactrice en chef : Charlotte DUBOIS

L'ART DE RÉUSSIR LE LANCEMENT DU CSE



Dernières choses à savoir pour réussir la mise en place du CSE

La DARES vient de publier les résultats de l'enquête « Comprendre la dynamique des relations professionnelles et du dialogue social existant entre les directions des entreprises, les représentants du personnel et les salariés ».

Il en ressort qu'il y a moins de salariés « impliqués », mais aussi que le dialogue social dans les entreprises va souvent au-delà des seules obligations.

En 2017, il apparaît que :

- 44 % des établissements de 50 à 199 salariés ont choisi la formule DUP regroupant CE et DP,
- 17 % des établissements de moins de 200 salariés ont opté pour un regroupement DP/CE/CHSCT (formule Rebsamen),
- et seulement 7 % dans ceux de 200 à 299 salariés.

Avant décembre 2019, 100% des entreprises devront avoir mis en place le Comité Social et économique (CSE).

Voici les ultimes points clefs pour réussir sa mise en place.

1. Négocier les règles de fonctionnement avant les élections ou laisser le CSE en décider après ?

Les règles de fonctionnement du CSE peuvent être fixées :

- en partie, dans l'accord de mise en place du CSE,
- ou à défaut, intégralement dans le règlement intérieur du CSE.

Ces deux options sont très différentes.

L'accord de mise en place est négocié par l'entreprise avec les délégués syndicaux actuels (s'il y en a dans l'entreprise), ou avec les membres élus titulaires du CE.

A l'inverse, le règlement intérieur est adopté par une délibération du CSE.

Les entreprises disposent donc d'un plus ample pouvoir de décision et de compromis dans le cadre d'une négociation de l'accord de mise en place.

2. Les règles de fonctionnement à définir

Un tel accord permet surtout d'assouplir les règles de fonctionnement.

Par exemple :

- les pouvoirs du Bureau et les procédures,
- le nombre de personnes assistant le Président en réunion,
- le nombre de Commissions,
- les représentants de proximité,
- le délai dans lequel les PV de réunions doivent être établis par le Secrétaire du CSE,
- la périodicité des consultations récurrentes du CSE (1 fois par an ou 1 fois tous les 3 ans ?),
- le délai à l'issue duquel le CSE est réputé avoir été consulté, même s'il n'a pas rendu d'avis,
- crédit d'heures et bons de délégation,
- mise en place et fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail,
- suivi des comptes du CSE.

3. Limitation du nombre de mandats successifs : pas de vigilance immédiate.

Lorsque la règle fixant à trois le nombre de mandats successifs a été rendue publique, beaucoup se sont interrogés pour savoir s'il fallait comptabiliser les mandats passés, les mandats en cours, ou seulement les mandats futurs.

Le Ministère du travail a tranché : cette nouvelle règle ne s'applique qu'aux mandats d'élus au CSE, c'est-à-dire pour l'avenir.

Il ne faut pas compter les mandats passés ou en cours lors de la mise en place du CSE.

4. Entreprise de 11 à 20 : en cas d'absence de candidature, inutile d'inviter les syndicats à négocier le Protocole d'Accord Préélectoral.

Pour les entreprises dont l'effectif (équivalent temps plein) est compris entre 11 et 20, nous sommes dispensés d'inviter les syndicats à négocier un protocole préélectoral si, après affichage de l'appel à candidatures, aucun salarié ne présente sa candidature dans un délai de 30 jours.

Le modèle Cerfa de PV de carence (à remplir en cas d'absence de candidature) est mis à jour. Il contient une case spécifique pour ce cas de figure.

Il faut donc comprendre que toute l'organisation des élections prend fin dans cette situation.

Le Ministère le confirme dans son « questions-réponses » ce qui n'était pas évident du tout à la lecture de la loi. Mesure de simplification très utile, notamment dans les holdings aux effectifs réduits.

5. Désignation d'un Délégué syndical si les candidats renoncent à être désignés.

En principe, une organisation syndicale représentative doit désigner ses DS parmi les candidats, à l'élection professionnelle, qui ont obtenu, au moins, 10 % des suffrages exprimés au 1er tour de l'élection. Si aucun candidat ne remplit cette condition, le syndicat peut désigner un candidat ayant obtenu moins de 10 % des suffrages ou, à défaut, un de ses adhérents. Cette règle est justifiée par la prise en compte de la volonté du personnel, exprimée lors du vote.

La loi de ratification des ordonnances MACRON introduit cependant une nouveauté : les élus ont le droit de renoncer à exercer les fonctions de DS, ce qui permet au syndicat de désigner un candidat ayant obtenu moins de 10 % des suffrages ou, à défaut, un de ses adhérents.

Comme si cette nouvelle règle ne suffisait pas, le Ministère du Travail ajoute, dans son « questions-réponses », que lorsque tous les candidats renoncent à être désignés DS, le syndicat peut nommer un adhérent.

Il s'agit pour nous d'une interprétation extensive de la loi. Elle permettrait à un syndicat de désigner des salariés qui n'étaient même pas candidats, notamment parce qu'ils ont atteint la limite des 3 mandats successifs. Il suffirait à l'organisation syndicale de parvenir à obtenir des renoncements (des renoncements ?) de tous les candidats. Nous n'osons pas penser qu'une telle renonciation puisse être une condition posée par un syndicat pour présenter un candidat.

Avant la réforme, les juges avaient décidé que des renoncements à exercer les fonctions de DS n'autorisaient pas le syndicat à désigner (i) un candidat ayant obtenu moins de 10 % des suffrages ou (ii) un adhérent.

Nous recommandons de ne pas accepter une désignation qui résulterait de renonciation de candidats non élus et de la contester devant le Tribunal d'instance (délai de 15 jours).

6. Egalité femme-homme : les listes de candidats doivent respecter la représentation équilibrée.

Le 9 mai 2018, la Cour de cassation a jugé que, lorsqu'au moins 2 mandats sont à pourvoir dans un collège électoral, les candidatures individuelles sont interdites.

En effet, elles ne respectent pas la règle de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

La liste doit comporter, au minimum, une femme et un homme. Le problème est que l'employeur ne peut pas se faire juge de la liste de candidats. Nous préconisons donc d'inviter les auteurs de la liste de candidats à l'amender, le cas échéant.

En retour, par exemple, un syndicat pourrait présenter un 2nd candidat, contre son gré. Dans ce cas, la décision du salarié de ne pas être candidat s'impose au syndicat.

Pour autant si le syndicat ne le retire pas de sa liste, nous recommandons de ne pas le faire d'office.

En effet, outre le risque d'une annulation de l'élection du collège concerné, pour modification unilatérale d'une liste de candidats, le syndicat pourrait prétendre que c'est l'employeur qui a enfreint délibérément la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Nous recommandons de laisser le syndicat prendre la seule responsabilité de ses actes, tout en invitant à faire établir un écrit par le salarié qui ne s'était pas porté candidat.

Diane DUBRUEL et Philippe PREVEL



Pour en savoir plus sur le sujet et vous préparer, en pratique, à la mise en place du CSE dans votre entreprise, nous vous proposons une formation le 10 juillet 2018 dans nos locaux lillois, de 9h à 12h. Renseignements et inscriptions auprès de : vve@solucial.com



LE RÉFÉRENDUM VEDETTE DU DIALOGUE SOCIAL



Le referendum d'entreprise : nouvelles opportunités et redistribution des cartes du dialogue social

Depuis 2016, l'objectif affiché des pouvoirs politiques est de libérer le dialogue social en entreprise.

Tenant compte de la très faible représentation syndicale, en particulier dans les TPE/PME, la loi travail du 6 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017 ont cherché à répondre à cet objectif, en sortant le dialogue social de la compétence exclusive des organisations syndicales. Elles ont donc ouvert la capacité d'y participer à tous les salariés, élus ou non élus, notamment par la voie du référendum.

Les TPE peuvent maintenant déroger aux accords de branche, ou à la loi, flexibilité jusqu'alors exclue en l'absence de représentation syndicale, grâce à la consultation directe des salariés sur des projets d'accords.

Les nouveaux cas de recours au référendum pourront également avoir la vertu de voler au secours des entreprises dotées d'une représentation syndicale mais dont les négociations seraient en situation de blocage.

La légitimité de la négociation collective repose désormais sur le principe majoritaire, que celui-ci soit mis en œuvre par les syndicats ou directement auprès de la population des salariés.

1. Le référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés

1.1 Dispositif

Face à la faible proportion de salariés affiliés aux organisations syndicales dans les entreprises de moins de 50 salariés (environ 5%), il était nécessaire de contourner les syndicats pour ouvrir le dialogue social à ces structures.

C'est chose faite, puisque l'ordonnance du 22 septembre 2017 a donné la possibilité au chef d'entreprise de soumettre un accord d'entreprise, traitant d'un thème ouvert à la négociation, à la ratification des salariés.

Il ne s'agit pas dans les textes, d'une négociation à proprement parler, puisque le texte est rédigé unilatéralement par le chef d'entreprise, mais d'une proposition d'accord que les salariés accepteront ou rejetteront par voie référendaire.

Toutefois, en pratique, on imagine bien que l'employeur, avant de soumettre au vote son projet aura un échange direct avec ses salariés pour en définir les principaux aspects.

1.2 Des formalités pratiques accessibles

Le projet d'accord est transmis aux salariés 15 jours avant d'être soumis à leur vote.

Les modalités du vote sont fixées par l'employeur, et prévoient a minima :

- la tenue du scrutin sur le temps de travail
- un vote secret
- en l'absence de l'employeur

A l'issue du scrutin, le résultat fait l'objet d'un procès-verbal qui sera porté à la connaissance des salariés, et annexé à l'accord.

L'accord doit recueillir l'approbation des 2/3 des salariés (et non des votants).

Cette majorité atteinte, l'entrée en application de l'accord sera ensuite conditionnée à son dépôt auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de prud'hommes.

1.3 La dénonciation

L'employeur peut avoir l'initiative de la dénonciation de l'accord, selon les modalités prévues par l'accord lui-même, et à défaut de stipulation, dans le respect des dispositions de l'article L2261-9 du Code du travail, c'est-à-dire en notifiant la dénonciation à chaque salarié, en respectant un préavis de 3 mois.

Les salariés peuvent également être à l'initiative de la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues par l'accord, et à défaut de stipulation, dans le mois qui précède sa date anniversaire. Cette dénonciation doit faire l'objet d'une notification écrite, et être signée par les 2/3 des salariés. (art. L2232-22)

1.4 La portée

Ainsi cette procédure de consultation simplifiée, puisqu'elle ne concerne que 10 salariés au maximum, permet aux entreprises de moins de 11 salariés, de se doter de règles propres, dérogoires de la convention collective, sur les thèmes ouverts à la négociation, et aussi déterminants que la durée du travail ou la rémunération. L'ouverture du dialogue social aux TPE est également l'opportunité d'associer tous les collaborateurs à la conduite de l'entreprise.

Cette possibilité est également offerte aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et qui seraient dépourvues de Conseil social et économique, faute de candidat aux dernières élections.

2. Le référendum dans les négociations avec les organisations syndicales

Dans le cadre des négociations avec les organisations syndicales, le référendum est véritablement une nouvelle arme stratégique.

La nouvelle condition de majorité des accords collectifs qui devait entrer en vigueur au 1er septembre 2019, a été avancée au 1er mai 2018. Depuis cette date, tout accord doit donc, pour être valable, être signé avec des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des voix aux dernières élections professionnelles.

2.1 Dispositif

Si les négociations avec les organisations syndicales aboutissent à un accord qui n'est pas adopté à la majorité, mais qui est signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages aux dernières élections, cet accord peut être soumis au référendum des salariés.

2.2 L'initiative partagée du référendum

Les organisations syndicales signataires disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, pour solliciter l'organisation de la consultation des salariés.

Passé ce délai, l'initiative d'un éventuel référendum revient à l'employeur.

A noter que lorsque l'employeur sollicite la consultation des salariés sur un tel accord, les organisations syndicales peuvent s'y opposer, à la condition que cette opposition soit unanime.

En pratique cela sera certainement assez rare, puisque cela impliquerait que les organisations syndicales signataires refuseraient de soumettre l'accord à l'approbation des salariés, ce qui paraît peu probable.

En outre, dans les 8 jours qui suivent la demande ou l'initiative de l'organisation du référendum, les organisations non signataires peuvent revenir sur leur refus, et finalement signer l'accord. Si ces nouvelles signatures permettent de recueillir la majorité de 50%, l'accord sera valide.

Si ce n'est pas le cas, la consultation des salariés sera alors organisée.

2.3 Les modalités de scrutin

Les modalités d'organisation du scrutin feront l'objet d'un accord négocié avec toutes les organisations syndicales, signataires et non signataires. Ceci doit permettre que puisse s'organiser une véritable campagne pour ou contre le projet soumis aux salariés, dans laquelle les organisations syndicales non signataires peuvent faire valoir leur position tout autant que les signataires.

Cet accord est adopté dès lors qu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales, ayant recueilli plus de 30% des suffrages au premier tour des dernières élections (afin d'éviter tout blocage).

L'accord initial soumis au vote sera valide s'il est approuvé par la majorité des salariés.

2.4 Les enjeux :

Cette opportunité de rattraper un accord en le soumettant à la validation des salariés a vocation à sortir de situation de blocages qui ressortent parfois de la guerre de position entre les parties en présence.

Le nouvel article L2232-12 est une arme de pression redoutable contre les organisations syndicales non signataires.

Pour ces dernières, lorsque la consultation des salariés sera organisée, le dilemme sera de prendre position entre :

- signer un accord qu'elles avaient initialement rejeté, dans le délai de 8 jours, et risquer d'apparaître faible dans la négociation par ce changement de position
- persister dans le rejet de l'accord et s'exposer au désaveu des salariés, susceptibles d'approuver l'accord dans le cadre du référendum.

En soumettant l'accord à la validation des salariés, les organisations signataires mettent également à l'épreuve leur influence dans le dialogue social. Un accord rejeté par référendum sera alors un désaveu des salariés.

Les enjeux de ces nouvelles formes de consultation des salariés dans le dialogue social sont donc de taille.

Caroline BARBE et Alice ONCLE



ZOOM SUR LE PÔLE DE COMPÉTENCE NUMÉRIQUE



Ce pôle intervient spécialement sur :

- La mise en place et révision de chartes informatiques
- Le respect des règles de sécurisation des systèmes informatiques (cybersécurité)
- La mise en place et révision des chartes de réseaux sociaux d'entreprise
- Le télé-travail (« home office »)
- La gestion des incidents sur l'utilisation de la messagerie ou des réseaux sociaux (d'entreprise ou extérieurs)
- La collecte de preuves (ex. Constats d'huissiers, y compris par ordonnance du président du TGI sur requête si nécessaire)
- La mise en place de systèmes de contrôles (vidéosurveillance, géolocalisation, ...)
- Formation sur le droit à la déconnexion
- La mise en place du RGPD et de la nouvelle réglementation sur la collecte des données à caractère personnel.

Sur ce point d'actualité, avec un déluge de mails, nous pouvons vous accompagner dans le processus de mise en conformité, concernant le droit social, mais aussi au-delà en équipe pluridisciplinaire.

Les principales étapes :

1. Elaboration d'une cartographie des données : en interrogeant les différents services de l'entreprise

- Quelles sont les Données Personnelles ?
(y a-t-il des Données Personnelles sensibles) ?
- Quels sont les traitements ?
- Qui assure le traitement, en quelle qualité (responsable ou sous-traitant) ?
- Quels sont les flux de Données Personnelles ?
- Quelles sont les démarches accomplies ?

2. Construction du registre des traitements à partir de la cartographie des données

- Réflexion sur les objectifs de collecte de ces données et la durée de conservation.

3. Désignation éventuelle d'un Responsable de collecte des données (DPO)

4. Mise à jour des mentions d'informations et recueil des consentements

5. Déploiement des outils de conformité

6. Formation des collaborateurs

Charlotte DUBOIS et Mathieu VILLARS



SOLUCIAL, AVOCAT DE LA CAUSE DE L'AUTISME EN ENTREPRISE



**Autisme et Emploi : un Mouton à 5 Pattes chez Solucial !
Solucial, avocat de la cause de l'autisme en entreprise.**

Gérard LABBE, fondateur et directeur de l'association lilloise

Le Mouton à 5 Pattes nous a proposé, en début d'année, d'accueillir un collaborateur accompagné par son association. Il s'agit de Maxime W, 27 ans, qui a été diagnostiqué Autiste Asperger à l'âge de 25 ans. Il était en recherche d'emploi pour un poste de juriste en droit social après une formation juridique. Sensibles à la question du handicap, nous avons donné notre accord pour le recevoir pendant 1 mois au sein de notre équipe. L'objectif était qu'il comprenne notre métier d'avocats et les attentes des clients. Après une période d'observation, Maxime s'est révélé être une personne non seulement compétente, mais également charmante, avec ses particularités et son humour décalé, vecteur de dynamisme et de bonne humeur dans l'entreprise. Même les collaborateurs les moins à l'aise avec la question du handicap ont été ravis de cette expérience. Maxime W. a trouvé la confiance nécessaire pour postuler au sein du MEDEF Indre, qui l'a recruté en CDI en juin 2018. Quel plaisir cela a été pour toute l'équipe !



Gérard, nous avons souhaité que tu nous parles de l'association Mouton à 5 pattes

Merci Louis. Je suis Directeur de Création indépendant, j'ai deux fils dont un qui, comme Maxime est autiste Asperger et j'ai souhaité mutualiser les bonnes pratiques mises en place pour son intégration au profit d'autres. Depuis septembre 2016, le Mouton à 5 Pattes agit pour faciliter le rapprochement entre des personnes Asperger et/ou Autistes de Haut Niveau et les entreprises de milieu ordinaire. Nous mettons le focus sur l'orientation et l'insertion professionnelles, parents pauvres des différents Plans Autisme français. Notre association regroupe des personnes directement concernées par l'autisme mais aussi des personnes sensibles à la cause, des accélérateurs de rapprochement. Les Asperger sont bien sûr au centre du projet et y prennent des responsabilités.

Vous nous dites que l'autisme a 40 ans de retard en France. Vous pouvez préciser ?

On a longtemps cru et l'on croit encore que l'autisme est une maladie psychique, mentale... Ce n'est pas le cas, il s'agit d'un trouble neuro-développemental d'origine encore inconnue qui vient rendre la communication et les interactions sociales difficiles. S'y ajoutent souvent des particularités sensorielles (hypersensibilité au bruit, à la lumière...) et des centres d'intérêt « restreints », investis intensément. Dans le cas de Maxime, il s'agit du Droit Social, pour d'autres ce seront les mangas. Satoshi Tajiri, créateur des Pokémon est un autiste. Ce qu'il faut retenir c'est que l'on parle de Troubles du Spectre Autistique et que donc il y a autant de formes d'autisme que d'autisme. Etre Asperger ou Autiste de Haut Niveau c'est être autiste, sauf que cette forme est une différence invisible, cachée, sans déficience intellectuelle mais bien réelle. Les personnes compensent parfois jusqu'à l'épuisement. Elles n'ont pas le décodage des relations sociales et donc professionnelles. Il faut les leur apprendre.

Quel est ton rapport au handicap et pourquoi avoir créé cette association ?

Au-delà du combat pour mon fils, c'est la volonté de faire reculer un chiffre qui fait peur : 70 à 90% des personnes avec autisme sont sans emploi en Europe.

En France, on compte 600 000 personnes avec autisme. En région, elles seraient 16 000. Mon rapport au handicap, merci de parler de Handicap et non de maladie mentale ou psychique comme cela a été longtemps le cas en France, est personnel puisque mon fils est porteur de ce handicap. Pour reprendre une phrase de Mathieu Froidure, responsable de Compéthance/ Urbilog, ESN lilloise, j'agis, nous agissons pour faire de ce handicap une force en entreprise. Et des entreprises relèvent le défi : Atecna, Altima, Euro Information (Crédit Mutuel), ID'Group (Okaidi)...

En quoi les entreprises peuvent-elles aider les actions de l'association ?

La diversité et l'intégration de la différence sont des sujets stratégiques pour elles. Les managers et les collaborateurs sont de plus en plus engagés dans le monde associatif. Le Mouton à 5 Pattes a une approche constructive et souhaite une immersion progressive dans l'entreprise : rencontres, stage de courte durée, contrat en alternance.

Bien connaître la personne et l'entreprise, sensibiliser les équipes souvent en présence de la personne Asperger, aménager l'environnement de travail avec un éclairage adapté par exemple, coacher les managers et les personnes avec autisme et tout faire pour maintenir dans l'emploi. Notre souhait ? Que les entreprises ouvrent les possibles à ces personnes aux talents cachés, très éloignées de l'emploi. Nous sommes à la recherche de lieux de stage, d'apprentissage. Nous souhaitons connecter des personnes actives avec des personnes autistes pour les sortir de l'isolement.

Une personne avec autisme = une personne qui travaille, c'est le point de départ.

Qu'est-ce que cela apporte à l'entreprise ?

Beaucoup. Très récemment, j'étais avec un manager. Je lui ai posé la question.

Il m'a dit que cela le faisait progresser dans sa façon de manager son équipe. Accueillir une personne avec autisme c'est être capable d'adapter son management en tenant compte des besoins de la personne pour qu'elle exprime ses compétences. Pas de solutions de management minute, standard mais un management sur mesure.

Qui sont tes partenaires pour ouvrir vers l'emploi ?

Il y en a beaucoup. Heureusement. Je citerai d'abord le Centre Ressources Autisme Nord-Pas-de-Calais, sa chargée d'insertion professionnelle et son directeur. Devant le désert français quant à l'insertion professionnelle, nous avons de la chance d'être à Lille. Il y a aussi le monde associatif. Nous avons démarché et sensibilisé plus d'une vingtaine d'entreprises, les managers et les équipes sont prêtes à accueillir des collaborateurs différents mais compétents. Il y a aussi et bien évidemment les personnes Asperger, rien ne peut se faire sans elles, et leurs proches.

Quels sont les projets du Mouton à 5 Pattes pour les personnes avec autisme ?

Depuis septembre 2016, nous avons l'énergie d'avancer et nous sommes sur le chemin. En 2017, la Fondation Orange a retenu et financé un projet d'accompagnement d'une formation atypique et informatique pour des Asperger. 7 sur 8 sont en emploi aujourd'hui. En 2018, c'est l'Agefiph qui interviendra pour financer la sécurisation d'une formation qui se terminera le 20 juin. Le Mouton à 5 Pattes accompagnera - une première en France - la création d'un Master 2 Communications et Systèmes d'Information à l'université de La Sorbonne, en alternance et à distance. L'un des parcours sera ouvert à des personnes autistes Asperger. La Fondation Orange nous suit.

Le rêve à moyen terme c'est de créer une entreprise qui permettra à ces personnes de devenir entrepreneurs de leur vie.

Avis aux entreprises !



Propos recueillis
par Louis VANEECLOO

Contact :

Gérard Labbe

06 77 36 41 06

mouton5pattes.asso@gmail.com

www.asperger-mouton5pattes.org

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Des engagements

Le 13 juin : visite du chantier de restauration des plans reliefs au Palais des Beaux-Arts

Solucial est mécène de la restauration des plans-reliefs des places fortes, faits à partir de 1668 à l'initiative de Louvois ministre de la guerre de Louis XIV.

Les maquettes exposées à Lille figurent sept places fortes situées dans le nord de la France - Calais (1691), Bergues (1699), Bouchain (1715), Lille (1740-1743) Pba 106, Aire-sur-la-Lys (1743), Gravelines (1756) et Avesnes (1824-1826) -, sept situées aujourd'hui en Belgique - Charleroi (1695), Ath (1697), Ypres (1698-1702), Tournai (1701), Menin (1702), Audenarde (1747) et Namur (1747-1750) - et une aux Pays-Bas - Maastricht (1752)113.



Photographe Jean-Marie Dautel

Ces maquettes constituent un témoignage de l'état de ces villes ou forteresses à cette époque.

Des ingénieurs topographes réalisaient un relevé minutieux du terrain, des bâtiments (relevés au nombre de fenêtres près) puis ces données étaient livrées à des modelers, menuisiers (les plateaux sont en bois de chêne décoré avec de la soie, les maisons en tilleul), décorateurs qui mettaient plusieurs années à fabriquer et mettre à jour ces plans.

Aujourd'hui, les restauratrices donnent une nouvelle jeunesse à ces chefs d'œuvres de notre histoire transfrontalière et nationale.

Des rencontres

Nous étions au HUMAN DAY le 19 juin 2018

Participation à la journée de l'Humain au cœur de l'entreprise, dans le cadre du salon Human Day.

Cette journée s'est articulée autour du thème « Ré-inventer le travail », avec trois séquences :

- Les Ressources Humaines à l'heure de la transformation numérique.
- Le Management, les innovations managériales et les nouvelles formes d'organisation.
- L'Environnement de Travail et les logiques de « mieux être ».



Thierry Doutriaux, qui intervenait en avocat de la défense à l'occasion d'un Tribunal des Flagrants Délires RH, a obtenu la relaxe du DRH, qui était jugé sur le thème « sauveur ou salaud » ?

Nous sommes partenaires le 5 juillet 2018 de l'Université des Entrepreneurs



Cette année l'Université des Entrepreneurs abordera la « tripadvisorisation » de l'entreprise, avec la thématique « Like ta boîte ! ».

Plusieurs sujets seront abordés (Label B corp, RSE, Génération like, posture du dirigeant, E-réputation) avec des intervenants prestigieux.

Louis VANEECLOO interviendra sur le sujet « Qualité de vie au travail » avec Michael CLABAUX, Responsable QVT chez Roquette : Comment par des gestes et des rituels

simples créer de l'hédonisme au travail ? / Rendre heureux c'est aussi l'art d'innover/ Corrélation entre bonheur au travail et satisfaction client.

Legal Mondo

Les 1^{er} et 2 juin, Caroline BARBE rencontrait à Utrecht des confrères spécialisés en droit des affaires dans le cadre du réseau Legalmondo.

Une quarantaine de membres, venant d'Europe mais également des Etats-Unis et du Brésil, ont pris le temps d'échanger sur la communication numérique, l'intelligence artificielle dans les professions juridiques et la gamification.



Assemblée Nationale

Le 3 juillet à l'Assemblée Nationale pour échanger sur le CSE avec des députés.

Solucial est membre de l'association Europe & Société - [Réalités du Dialogue Social](#) qui organise le 3 juillet dans l'enceinte de l'Assemblée Nationale une rencontre avec des membres de la Commission des Affaires sociales.

Diane DUBRUEL et Thierry DOUTRIAUX seront présents à cette réunion, ayant pour thème :

« Premiers questionnements sur la mise en place du Comité Social et Économique ».

L'objectif est de partager des premières expériences et d'échanger avec les Parlementaires pour faciliter la compréhension des problématiques, identifier les bonnes pratiques et les points de vigilance.

Avant cette date, vous pouvez nous remonter toutes vos expériences et préoccupations pour que nous les partagions à cette occasion. Nous vous ferons un retour dans notre prochaine édition.

Journée Franco-Belge

Le 7 juin 2018, SOLUCIAL AVOCATS a participé à la journée franco-belge à Tournai, proposée par le réseau GUNAÏKOS, présidé par Cécile ROSE, de la Société VERSCHOORIS.

Il s'agit d'un réseau composé de femmes issues du Bâtiment, ou en lien avec le secteur, avec lesquelles Marie DELAUTRE a pu échanger.

Les bénéfices de la journée ont été reversés à l'Association Octobre rose, qui mène des actions de sensibilisation contre le cancer du sein.

À vos agendas



Matinale SOLUCIAL

Mardi 10 juillet, 9h00-12h00 : Mise en place du CSE : cadre juridique, pratiques et enjeux

3 heures pour :

- maîtriser le nouveau cadre du CSE,
- identifier les principaux points à négocier lors de la mise en place de celui-ci dans l'entreprise,
- partager les pratiques et premiers retours d'expérience après les ordonnances MACRON.

Renseignements et Inscriptions auprès de Valérie Vanoverberghe : vve@solucial.com

Une arrivée

Mathieu VILLARS

« Après une formation en école de commerce et une première expérience en cabinet, je suis heureux d'intégrer SOLUCIAL. Rejoindre le cabinet est pour moi une opportunité d'accompagner les entreprises au quotidien dans leurs projets, dans cette matière vivante qu'est le droit social.

Intégrer SOLUCIAL c'est aussi pour moi rejoindre une équipe chaleureuse, dynamique et pédagogue partageant des valeurs communes au sein d'un même projet d'entreprise. »



Solucial Live



Nos tweets marquants de ces derniers mois !

Suivez-nous sur Twitter : <https://twitter.com/solucial>



mathieu villars 7 Juin
@MathieuVillars

Colloque SPIE ICS sur la Cybersécurité et les entreprises « 1er commandement : la sensibilisation des collaborateurs » @solucial présent #polenumericque #citadelledelille



Thierry DOUTRIAUX 25 Mai
@ThDoutriaux

#CHSCT #expertise le délai de 15 jours pour contester le #coût prévisionnel de l'expertise et les modalités de mise en oeuvre ne court qu'à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance : si ces informations ne figurent pas dans les délibérations du CHSCT, la date de celles-ci ne fait pas courir délai
<https://lnkd.in/eK-C9MH>
<https://lnkd.in/exFi4rP>



Marie DELAUTRE 5 Juin
@MarieDelautre

Tous impliqués autour du nouveau président de @FondationFACE lors de notre AG - @solucial présent !



Solucial
avocats

L'art du droit social

Paris

40, avenue Kléber
75016 Paris

Métro Kléber

Tél. : +33 (0)1 47 04 27 55
Fax : +33 (0)1 70 73 64 55

Lille

153 bis, boulevard de la Liberté
BP 91010
59011 Lille Cedex

Parking et métro République

Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

Bruxelles

287, avenue Louise
B1050 Bruxelles
Belgique

Tél. : +32 (0)2 513 73 90
Fax : +32 (0)2 513 78 39

www.solucial.com