

ÉDITORIAL

DE NOUVEAUX CHALLENGES POUR 2019

Comme à chaque fois qu'une année se termine, l'heure est aux bilans.

L'année 2018 aura été, sur le plan RH, pour les entreprises, une année marquée par la mise en œuvre des ordonnances Macron, et plus particulièrement par deux de ses aspects :

- La découverte du nouvel organe de représentation du personnel : le Comité Social et Economique, qui commence à trouver sa place dans les entreprises, même si la majorité d'entre elles est encore dans l'acclimatation, voire dans la négociation de sa mise en place.
- La négociation collective : qu'il s'agisse de négociations d'adaptation du cadre légal (notamment dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel qui peuvent désormais avoir recours au referendum) ou de négociations de solution à des contraintes temporaires de l'entreprise (Ruptures conventionnelles collectives, accords de performance collective ...), un nouveau champ des possibles s'est ouvert et notre expérience est que les entreprises s'en sont globalement saisies.

Comme chaque année, pas le temps néanmoins de s'attarder sur le bilan, car de nouveaux challenges nous attendent pour 2019.

C'est la raison pour laquelle nous avons voulu centrer notre numéro sur les nouveautés attendues de la rentrée, pour vous aider à y voir plus clair et, peut-être, à anticiper.

D'ici là, au nom de toute l'équipe, nous vous souhaitons de joyeuses fêtes et une fin d'année apaisée,

Caroline BARBE

Sommaire

L'ART DE PRÉPARER 2019

FLASH INFO : CONSULTATION
DU DOSSIER D'AT/MP

L'ART DE S'ENGAGER

L'ART DE FORMER

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO.



Redacteurs en chef :
Olivia BULCKE et Emilie TAHON

L'ART DE PRÉPARER 2019



Que nous réserve le 1^{er} janvier 2019 ?

À chaque nouvelle année son lot de nouveautés.

Si 2018 a été l'année des changements, 2019 s'annonce moins révolutionnaire mais peut être plus technique.

Les réformes à venir sont, certes moins structurelles et surtout moins symboliques, mais poursuivent la refondation des rapports de travail engagée depuis quelques temps.

Nous avons choisi de vous présenter certaines mesures à venir emblématiques de l'année qui s'annonce.

• LA (TANT DÉBATTUE) RETENUE À LA SOURCE

Démarrage de la retenue à la source au 1^{er} janvier 2019. En tant qu'employeur, vous avez la charge des 4 obligations suivantes :

- Retenir mensuellement le montant du prélèvement des salariés, selon le taux fourni
- Appliquer le taux transmis par la DGFIP
- Prélever les montants pour chacun des salariés par le biais de la DSN
- Reverser les montants collectés le mois suivant à le DGFIP

Afin de garantir l'effectivité du reversement de la collecte par le biais de la DSN, des pénalités sont prévues en cas de manquement aux opérations ci-dessus.

Ainsi, en tant qu'employeur, une amende de 5 ou 10% des sommes en jeu peut être appliquée en fonction du manquement, le tout avec un minimum de 250 euros.

• DE NOUVEAUX DROITS AU CHÔMAGE ...

...pour les démissionnaires

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 06 septembre dernier, entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019, les dispositions relatives aux droits à indemnisation Pôle emploi pour certains démissionnaires.

Ce nouveau droit inédit est bien entendu ouvert **sous certaines conditions**.

- Une activité antérieure
- Une demande de conseil en évolution professionnelle avant la démission auprès d'un organisme
- Un projet de reconversion réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale
- L'inscription à Pôle emploi et la réalisation de démarches nécessaires à la mise en oeuvre du projet (Pôle emploi vérifiant la réalité de ces démarches au plus tard 6 mois après l'ouverture des droits à l'allocation).

...pour les indépendants

Comme annoncé par le gouvernement, le droit à chômage s'ouvre également aux indépendants mais **dans des conditions très restrictives**.

Un travailleur indépendant aura le droit à un revenu de remplacement **s'il justifie d'une activité et de revenus antérieurs et s'il a fait l'objet d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire**.

• L'OBLIGATION DE METTRE EN PLACE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi Avenir Professionnel avait pour finalité de **rendre effectif le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** notamment en imposant aux entreprises la publication d'indicateurs d'écart de rémunération et de précisions sur les actions mises en oeuvre pour supprimer les éventuels écarts sous peine de condamnation à une pénalité de 1% de la masse salariale brute.

Le Ministère du Travail a détaillé cette obligation lors d'une intervention le 22 novembre 2018.

Les entreprises doivent évaluer leurs pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en s'attribuant une note sur 100 qui prend en compte les indicateurs suivants :

Pour les entreprises de plus de 250 salariés :

- **La suppression des écarts de salaire** entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables, en prenant en compte les rémunérations moyennes à la seule exclusion des primes liées aux conditions de travail, des primes de départ et des primes de précarité : l'entreprise obtient 40 points si l'écart est de 0%.
- **La même chance d'obtenir une augmentation** pour les femmes que pour les hommes : l'entreprise obtient 20 points si elle a augmenté autant de femmes que d'hommes à 2% ou 2 personnes près.
- **La même chance d'obtenir une promotion** pour les femmes que pour les hommes : l'entreprise obtient 15 points si elle a promu autant de femmes que d'hommes à 2% ou 2 personnes près.

- **L'augmentation systématique de toutes les femmes à leur retour de congé de maternité** : l'entreprise obtient 15 points si cette obligation est respectée.
- **La présence d'au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations** : L'entreprise obtient 10 points si cela est effectivement le cas.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, les indicateurs sont comparables, mais ils ne sont que 4 : La chance d'obtenir une promotion et la chance d'obtenir une rémunération sont regroupées. Le Ministère a, en outre, prévu la possibilité de se faire accompagner dans le fonctionnement des index par des référents régionaux.

Les entreprises doivent publier chaque année, sur leur site internet la note sur 100 qu'elles auront obtenue.

Le Ministre du travail a prévu une mise en oeuvre progressive en fonction de la taille de l'entreprise :

- Les entreprises de 1000 salariés et plus doivent publier la note obtenue en 2018 le 1^{er} mars 2019 au plus tard ;
- Les entreprises entre 250 et 1000 salariés doivent publier la note obtenue en 2018 le 1^{er} septembre 2019 au plus tard, sachant qu'elles peuvent bénéficier, dans l'intervalle d'un accompagnement par un réseau de délégué à l'égalité ;
- Les entreprises entre 50 et 250 salariés seront assujetties à la publication des résultats obtenus en 2019 le 1^{er} mars 2020.

De toute façon, quelle que soit votre taille, il faut donc avoir les indicateurs en tête dès 2019 pour publier un bon score en 2020 !

En cas de score inférieur à 75 points, les entreprises auront 3 ans pour atteindre le minimum de 75, faute de quoi elles se verront appliquer une pénalité financière.

Un décret devrait intervenir dans le courant du mois de décembre 2018 pour entériner ces différentes annonces.

• **L'UNIFORMISATION DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

Les partenaires sociaux l'avaient décidé en 2017, cela sera effectif au 1^{er} janvier 2019 : **l'uniformisation des régimes de retraite complémentaire et la suppression du régime AGIRC spécifique aux cadres.**

On laisse donc derrière nous les distinctions entre les salariés non cadres et non assimilés cadres affiliés à l'ARRCO et les salariés cadres ou assimilés cadres affiliés à l'AGIRC ainsi que les distinctions entre les taux de cotisations, différents selon des tranches de rémunération T1 et T2 pour les salariés affiliés à l'ARRCO et TA, TB et TC pour les salariés affiliés à l'AGIRC.

Au 1^{er} janvier 2019 : un seul et même régime pour tous les salariés. Seuls deux taux de cotisations : 6,20% sur la T1, jusqu'au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale, et 17% sur la T2, au-delà du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Cette réforme des régimes de retraite complémentaire s'accompagne de la mise en place d'un **système de bonus-malus pour les salariés qui partent à la retraite**. Les salariés qui partent à la retraite l'année d'obtention de leur retraite à taux plein subissent une minoration de leurs prestations de 10% pendant 3 ans. Au contraire, les salariés qui partent à la retraite 2, 3 ou 4 ans après l'année d'obtention de leur retraite à taux plein bénéficient d'une majoration de leurs droits de, respectivement, 10%, 20% et 30% pendant un an.

La suppression de l'AGIRC aura nécessairement des **conséquences importantes sur les régimes de protection sociale complémentaire (PSC) d'entreprise (mutuelle, prévoyance, retraite supplémentaire...)**. En effet, on s'en souvient, les régimes de PSC doivent être de nature collective, c'est-à-dire qu'ils doivent bénéficier à l'ensemble des salariés ou à une catégorie objective de salariés. Aujourd'hui, ces catégories objectives de salariés sont définies en référence aux notions de cadres et assimilés cadres de la circulaire AGIRC et aux tranches de rémunération TA, TB et TC définies par la circulaire AGIRC. Ces catégories sont présumées objectives. Avec la disparition de l'AGIRC, ces catégories objectives deviennent caduques. **Les régimes de PSC courent donc le risque de ne plus être considérés comme collectifs**. Les cotisations versées par les entreprises pourraient donc être qualifiées par l'Urssaf d'avantage en nature et faire l'objet d'un redressement. On n'y est pas encore, les partenaires sociaux ayant prévu la possibilité de continuer à se référer aux notions de la circulaire AGIRC jusqu'à ce qu'ils parviennent à adopter une nouvelle définition de l'encadrement qui pourra servir de référence aux régimes de PSC. **Il est néanmoins urgent qu'ils parviennent à se mettre d'accord sur cette définition**, les discussions sur le sujet étant aujourd'hui au point mort.

On s'arme donc de patience...

• LES DÉTACHEMENTS DE PERSONNEL MIEUX ENCADRÉS

Loi du 5 septembre 2018 n°2018-771 dite LOI AVENIR PROFESSIONNEL, ajoute un critère à la définition du détachement de l'article L1261-3, prévoyant que **l'employeur du salarié détaché établi hors de France, doit effectivement exercer hors de France**.

Cet ajout est censé réduire les fraudes.

Sont allégées les formalités administratives dans le cadre des détachements inter établissements (plus d'obligation de déclaration SIPSI, ni de désignation d'un représentant en France), de la même manière pour des entreprises détachant chez un prestataire mais exerçant dans l'un des secteurs d'activité prévus dans un arrêté à venir.

Des aménagements sont également prévus concernant les entreprises réalisant des détachements récurrents en France, mais ces aménagements ne seront connus qu'après la parution d'un arrêté ministériel et d'un décret.

L'obligation de vigilance du donneur d'ordre est quant à elle renforcée, en ce qu'il doit s'assurer que son prestataire s'est bien acquitté de ses amendes administratives. Dans le cas contraire, l'autorité administrative peut suspendre la prestation de service.

Aucune procédure de vérification n'étant prévue par la loi, la preuve de l'effectivité de cette vérification est libre (attestation sur l'honneur par exemple).

Le montant des amendes sanctionnant un détachement non conforme est doublé, et passe de 2 000 € à 4 000 €.

Un nouveau cas de travail dissimulé est créé à l'article L8221-3 3° : lorsque l'employeur « *étranger s'est prévalu des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'Etat sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue.* »

Et à quoi nous attendre après janvier 2019...?

• L'ANNÉE DE LA SUPPRESSION DU FORFAIT SOCIAL SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale prévoit la **suppression du forfait social de 20% pour les entreprises de moins de 50 salariés sur tous les versements opérés dans le cadre d'un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise ou d'abondements aux plans d'épargne salariale**. Cette suppression est également prévue dans le cadre des dispositifs d'intéressement mis en place dans les entreprises de plus de 250 salariés.

L'objectif est évidemment de **rendre les dispositifs d'épargne salariale attractifs à nouveau**. On vous invitera en effet à repenser ces dispositifs en prenant en considération la baisse du coût qu'ils représentent pour les entreprises.

• L'ANNÉE DE LA NÉGOCIATION DU CSE

Fin 2019, la révolution du paysage de la représentation du personnel en France aura eu lieu puisqu'au **1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devront être dotées d'un CSE**.

N'oublions pas que cette instance unique est surtout une instance négociée. Il faut saisir cette opportunité pour **une instance sur mesure** tant sur son périmètre, que sur sa composition et son fonctionnement au quotidien, et ce, dans un but unique : un dialogue social de meilleure qualité.

• LA SANTÉ AU TRAVAIL AU COEUR DE L'ACTUALITÉ 2019

Depuis juillet 2018 on ne parle que de lui : « le rapport Lecocq ». Était en effet rendu public en juillet dernier le rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée ».

L'idée principale est la **simplification du système afin de renforcer la prévention**, notamment par :

Un regroupement des acteurs

Afin de renforcer la lisibilité entre les politiques de prévention du risque et de santé publique, le rapport propose d'instaurer un **guichet unique**. Ce guichet se composerait d'instances nationales et régionales ayant respectivement pour mission de définir un plan de santé au travail pour le premier et d'accompagner les entreprises pour le second.

Il est en effet prévu la **création d'un organisme national « France Santé Travail »** regroupant l'ANACT, l'OPPBTP et l'INRS, tous trois aujourd'hui chargés de la recherche et la mise à disposition d'outils de prévention pour l'entreprise.

Sur le plan régional, les services de santé au travail interentreprise, les ARACT et les agents de la CARSAT affectés à la prévention seraient regroupés en une structure **« Région Santé Travail. »**

Cette structure régionale deviendrait l'interlocuteur unique des entreprises et travailleurs indépendants. Région Santé Travail offrirait :

- Le suivi individuel obligatoire de la santé pour les collaborateurs
- L'accompagnement dans la prévention des risques
- La promotion de la santé au travail
- L'aide au maintien dans l'emploi (aménagement de poste, reconnaissance handicapé, accès aux aides, etc.)
- La formation de référent
- L'accès à des ressources : outils, bonnes pratiques, guide, etc.

Ainsi la prévention serait assurée par France Santé Travail et Région Santé Travail.

La CARSAT et la CNAM seraient réorientées et dédiées à leur métier principal de gestionnaire de risque et d'assureur.

Une cotisation uniforme

L'objectif de simplification passerait également par la **réunion des cotisations** aujourd'hui recouvrées par les structures régionales de prévention et celles des AT/MP. L'URSSAF recouvrerait cette cotisation unique.

Enfin, il a été proposé de financer le système de prévention par les excédents de la branche AT/MP. L'enjeu est colossal puisqu'en 2017 l'excédent de la branche AT/MP était estimé à 920 millions d'euros selon le rapport.

Suite à ce rapport, au lancement des négociations avec les partenaires sociaux en septembre dernier, le gouvernement annonce la sortie de textes pour le printemps ou l'été 2019.

Qu'en sera-t-il... ?

L'équipe SOLUCIAL

Et avant même 2019, la fin de 2018 ?

Nous terminons la rédaction de notre Info en Diagonale le lendemain de l'intervention présidentielle du 10 décembre 2018 et de l'annonce de l'état d'urgence économique et sociale.

Emmanuel Macron a annoncé deux mesures susceptibles d'avoir des incidences sur vos activités :

- **Défiscalisation et désocialisation du paiement des heures supplémentaires :**

Le grand retour du régime des heures supplémentaires qui avait été introduit sous la Présidence de Nicolas Sarkozy puis supprimé sous celle de François Hollande. Les heures supplémentaires seront totalement exonérées de charges sociales, autant patronales que salariales, et d'impôt sur le revenu. On attend encore de savoir à partir de quand cette mesure doit entrer en vigueur, quelles en seront les modalités et d'avoir la confirmation que cela concernera toutes les heures supplémentaires, voire les heures complémentaires, tous les salariés et toutes les entreprises.

- **Incitation au versement d'une prime exceptionnelle de fin d'année** par les entreprises à leurs salariés par l'exonération de toute charge fiscale et sociale : Cette prime sera-t-elle soumise à un montant plancher ou un montant plafond, sera-t-elle défiscalisée et désocialisée pour toutes les entreprises et tous les salariés, les entreprises seront-elles libres de définir les salariés éligibles et des conditions de versement, comment s'assurer que cette prime ne se substituera pas aux primes annuelles dont le bénéfice était déjà garanti aux salariés ?

Le projet qui devrait être discuté à l'Assemblée Nationale le 12 décembre 2018 devra répondre à ces questions.

Il ne fait aucun doute que nous évoquerons ensemble l'application de ces mesures d'urgence à votre entreprise.

FLASH INFO



Procédure de reconnaissance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle : dans quels cas consulter le dossier auprès de la Caisse ?

En cas de demande de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant fait l'objet d'une instruction par l'organisme social (CPAM/MSA), ce dernier a l'obligation d'informer l'employeur de la clôture de l'instruction et de la possibilité de venir consulter le dossier qu'il a constitué.

Faut-il pourtant aller consulter ce dossier ?

Pas nécessairement : dans certains cas, il faudra même s'abstenir d'aller le consulter.

• OUI, IL FAUT CONSULTER LE DOSSIER

Il existe 2 cas dans lesquels la consultation est fortement recommandée :

Lorsqu'un salarié a fait savoir qu'il avait l'intention d'agir **sur le terrain de la faute inexcusable** : il est primordial d'aller consulter le dossier afin de connaître les éléments dont celui-ci dispose avant que l'accident ou la maladie ne soit reconnu(e). Il est en effet possible de découvrir des attestations ou d'autres éléments susceptibles d'engager la responsabilité de l'entreprise. Afin d'anticiper au mieux, il est donc particulièrement recommandé de consulter le dossier.

Il est également important de consulter le dossier **lorsqu'un CRRMP (Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles) a été saisi**, soit parce que la maladie ne remplit pas les conditions du tableau ou qu'il s'agit d'une maladie hors tableau. La consultation permet de vérifier que le CRRMP ne dispose pas de plus d'informations que l'employeur. A défaut, la décision de reconnaissance de la maladie professionnelle sera inopposable à l'entreprise.

Hormis ces deux cas, la consultation relève du choix de l'entreprise et doit être choisie dans les cas où l'entreprise dispose de peu d'informations sur le salarié car déjà sorti des effectifs depuis un certain moment (**Ex : amiante**).

• NON, IL NE FAUT PAS CONSULTER LE DOSSIER

Le seul cas de figure dans lequel il est impératif de ne pas consulter le dossier est lorsque le courrier informant l'entreprise de la possibilité de venir consulter le dossier n'a pas été adressé en lettre recommandée avec accusé de réception.

Il appartient à la CPAM ou à la MSA de démontrer que l'entreprise a bien reçu ce courrier. A défaut, la décision de reconnaissance de la maladie professionnelle sera inopposable à l'entreprise.

Le fait de consulter le dossier purge nécessairement le non-respect de cette obligation par la Caisse.

• LES BONS REFLEXES AU MOMENT DE LA CONSULTATION

Les pratiques des Caisses de sécurité sociale divergent sur la consultation du dossier. Certaines acceptent d'envoyer le dossier par voie numérique ou postale, quand d'autres exigent la consultation sur place et refusent à l'employeur de faire une copie des documents.

Sur ce dernier point, une circulaire du 12 juillet 2018 indique que l'entreprise doit pouvoir, à sa demande, « **dupliquer des éléments du dossier, y compris par photographie.** En cas d'impressions ou de photocopies, des frais peuvent être appliqués conformément à l'article 35 du décret du 30 décembre 2005 et suivant les pratiques de l'organisme en la matière ».

Enfin, il est primordial d'obtenir **une décharge de consultation** comportant seulement les documents ayant pu être consultés par l'entreprise.

Romain DURIEU



L'ART DE S'ENGAGER



AIJA

Caroline BARBE a participé aux travaux de la Conférence annuelle de droit du travail et de l'immigration organisée par l'Association Internationale des Jeunes Avocats à Turin début octobre. A cette occasion, elle a notamment animé un panel composé d'avocats britanniques, néerlandais et allemands sur la conduite des enquêtes internes et les problématiques que celles-ci soulèvent en termes de respect des droits de la défense et de protection des données personnelles.



Les 23 et 24 novembre, elle a par ailleurs assisté à la Conférence Semestrielle de l'Association à Dubrovnik, où étaient présents 120 avocats. Une conférence inspirante sur le Leadership, menée par Darko Markovic, a été le point fort de la Conférence.

Notre associée est également intervenue devant ses confrères dans le cadre d'un atelier sur les réseaux sociaux et la communication digitale et a présenté les vidéos réalisées par SOLUCIAL l'année dernière.....une présentation très appréciée !

<https://www.youtube.com/watch?v=RdxhMPOWd3g>



Le bilan Avosial un an après l'entrée en vigueur des ordonnances Macron

Le 27 novembre 2018, Thierry DOUTRIAUX et Diane DUBRUELMOTTE ont participé à un colloque organisé par AVOSIAL au cours duquel il a été dressé un premier bilan des mesures phares des ordonnances.



Débat d'idées du CJD



L'équipe Solucial participait au débat d'idées, organisé par le CJD Lille Métropole, avec Erik Decamp.

Cet alpiniste de très hautes montagnes (et scientifique) a partagé avec nous sa préparation, ses expéditions, sa passion, et parfois ses renoncements contraints. Il nous a sensibilisés à l'importance du respect de ses partenaires de cordée et de l'acceptation des limites et choix de chacun. Une très belle vision du dépassement de soi ou plutôt de l'accomplissement de soi !

Il n'y a pas d'échec : uniquement des tentatives.

La soirée des optimistes

Le 29 Novembre 2018 SOLUCIAL AVOCATS a assisté à la soirée des optimistes lillois au Colisée de Roubaix.

« L'optimisme est attitude, l'optimisme est posture d'esprit, l'optimisme soutient, l'optimisme fédère. En ce sens, il est bon de le partager. »

De nombreux intervenants ont donc partagé leur optimisme : Florence SERVANSCHREIBER, Mathieu LECLERCQ, Damien DELEPLANQUE, Franck BERTON, Philippe GABILLET et Frédéric KOCHMAN et ce, afin que chacun fasse partie de l'état de l'optimisme, qui reste avant tout un état d'esprit.



Les bénéfices de cette soirée ont été reversés à la fondation **AJIR** Hauts de France, engagée depuis plusieurs années pour favoriser l'insertion, la formation et la citoyenneté des jeunes de la région.

Conférence sur l'obligation de sécurité de résultat

Le 3 décembre, Caroline BARBE est intervenue dans le cadre d'une conférence organisée par l'Université de Lille 2 sur le thème : « Que reste-t-il de l'obligation de sécurité de résultat ? ». L'occasion de partager avec d'autres avocats et le Professeur Sophie Fantoni sur l'évolution jurisprudentielle en matière de prévention des risques et les obligations des entreprises.

L'atelier critique du droit

Le 05 décembre 2018, Emilie TAHON a participé à l'Atelier Critique du Droit organisé à la Faculté Libre de Droit sur un sujet en vogue : « Travail 2.0 : vers un salarié virtuel ».

L'occasion de débattre notamment sur l'ubérisation des relations de travail et la définition même du contrat de travail et du salariat en présence d'invités de marque tels que Pascal LOKIEC (Professeur à la Sorbonne), Gérard CHARLES (Directeur départemental Nord de l'URSSAF) et Yves STRUILLLOU (Directeur général du travail).

*« Le salariat n'a pas vieilli ; c'est aussi le monde du futur.
Ce qui a vieilli et fait partie du monde d'hier c'est la notion de lien de subordination »*

Pascal LOKIEC, Professeur à l'Ecole de Droit de la Sorbonne.

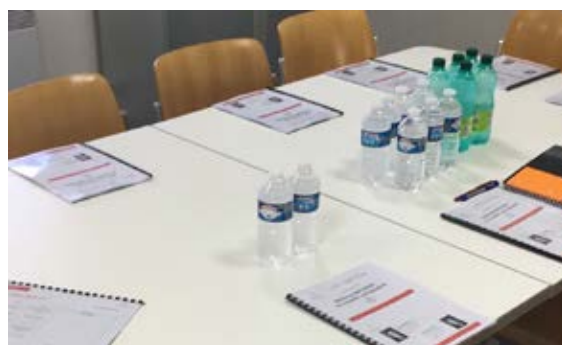


L'ART DE FORMER

La mise en place du CSE, formations en inter-entreprises et en interne

Depuis quelques mois déjà, plusieurs sessions de formation sur la mise en place du CSE ont été proposées par nos équipes.

Marie DELAUTRE et Diane DUBRUEL sont intervenues le 13 novembre chez un client, en interne, sur ce sujet plus que jamais d'actualité. Une demi-journée pour connaître le cadre juridique, les enjeux de la mise en place du CSE et mettre en pratique les nouvelles règles dans la perspective des prochaines élections.



**Cette formation vous est également proposée « sur mesure » au sein de vos équipes.
Nous restons à votre disposition pour tous renseignements : vve@solucial.com**

L'essentiel du droit social

Louis VANEECLOO a animé le 05 décembre 2018 une session de formation en interne sur l'essentiel du droit social, à destination de managers opérationnels d'une entreprise industrielle de blanchisserie-textile.

La responsabilité du Dirigeant dans le milieu de l'Entreprise

Caroline BARBE et Thierry DOUTRIAUX ont animé chez un client en Interne à Paris, une session de formation sur les responsabilités du Dirigeant.

Cette formation a notamment été l'occasion d'aborder les délégations de pouvoirs et la prestation de service.

Le licenciement économique

Diane Dubruel a animé le 4 décembre une formation sur ce thème auprès d'un grand groupe industriel qui propose des produits dans les domaines de la santé et du bien-être.



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

SOLUCIAL au top selon le classement du magazine les décideurs

SOLUCIAL a été distingué par le magazine LES DECIDEURS dans le classement des meilleurs cabinets d'avocats en **droit social** :

Comme cabinet d'avocats du Nord-Pas-de-Calais-Picardie-Normandie avec une **pratique excellente** !

Mais aussi, au niveau national :

- **Pratique réputée** en négociation collective et relations sociales, en mobilité et expatriation et en formation dispensée en droit social ;
- **Pratique reconnue** en droit de la Sécurité sociale.

MERCI À TOUS pour votre confiance !

Les arrivées

Clément WALLEZ - Avocat



“Après deux années d'apprentissage à l'école des Avocats de Lille, je suis heureux de débiter mon activité professionnelle chez SOLUCIAL AVOCATS.

Rejoindre SOLUCIAL représente pour moi l'opportunité d'approfondir le droit social tout en mettant à disposition des clients mes compétences en matière de droit pénal des affaires, et particulièrement droit pénal du travail.”

Prestations de serment de Emilie TAHON et Clément WALLEZ



Nos deux collaborateurs, Emilie TAHON, qui a fait son stage final au sein de notre cabinet, et Clément WALLEZ, qui nous a rejoint en décembre 2018, ont prêté serment à la Cour d'appel de DOUAI. Nous leur souhaitons la bienvenue dans la profession !

Préparation de la carte de vœux 2019

La carte de vœux SOLUCIAL en préparation ... Plus que quelques jours avant de découvrir notre carte ! Des idées sur le thème de cette année... ?

Quelques indices :



Solucial Live



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

Solucial Avocats a retweeté :



Thierry DOUTRIAUX @ThDoutriaux - 9 oct

Démarrer sa journée ☀️ par une conférence au sympathique accent québécois 🇨🇦 sur le pouvoir de la reconnaissance 👍 pour concilier engagement et épanouissement 😊 au travail #authenticité #Management #équité #QVT merci @GroupeMenway @jpbrun - à Maison de la Photographie





Caroline Barbe @carolinebarbe - 5 oct

#flexwork #gigeconomy are hot topics in every jurisdiction: how to adapt to new forms of employment and flexibility while addressing the need for social protection of everyone? @AIJAASSOCIATION @LukasWieser



PhilippePREVEL @PhilippePREVEL - 16 oct

Vote électronique par procuration = annulation des élections. 2 salariées ont confié leur code confidentiel pour voter à une candidate, qui disposait ainsi de 3 voix. L'employeur sollicite et obtient l'annulation des élections. Vote électronique pas si sûr...



actuel_ce @actuel_ce

Vote électronique : pas d'arrangement entre amis ! (accès libre) #jurisprudence par @JulFrancois [https://www.actuel-ce.fr/content/vote-e ...](https://www.actuel-ce.fr/content/vote-e...)



Thierry DOUTRIAUX @ThDoutriaux - 23 nov

« Une législation complexe, avec une multiplicité d'acteurs, ne conduit pas les entreprises à une vraie politique de prévention » @lecocqcharlotte #réforme #simplification #santé #droitsocial @MedefGdLille @FredericMotte @cite_echanges #rve @orpin_yann @E_Cites



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