

ÉDITORIAL

GRANDISSONS ENSEMBLE !

En 2018, nous vous avons souhaité une année Rock'n'Roll.

Notre pays a connu des troubles qui ont directement impacté la vie de nos entreprises et nos vies à titre personnel. Ce n'est pas ce que nous imaginions pour le côté Rock'n'Roll.

Pour 2019, nous serons donc plus prudents et vous souhaitons **une année de bonnes relations sociales**.

Le grand débat est lancé. Sans faire de politique, belle occasion de renouer ou intensifier le dialogue au sein des entreprises.

Ce mois-ci, nous avons interviewé Patricia DE BACKER, belge (et flamande), qui participe au développement des investissements belges en France. De son observatoire privilégié de notre économie et de nos pratiques, elle nous livre une vision étonnante de notre mode de management à la française et des différences culturelles très importantes de part et d'autre de la frontière.

Nous avons également fait un point sur le développement de l'enquête en entreprise. Il est possible d'innover en la matière.

Toute l'équipe Solucial vous souhaite une bonne année 2019 : cette année, continuons de grandir ensemble !

Louis VANEECLOO

Sommaire

L'ART D'ENQUÊTER

L'INTERVIEW SOLUCIAL

L'ART DE VOUS SENSIBILISER

L'ART DE S'ENGAGER

L'ART DE FORMER

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

L'ART DE COMMUNIQUER

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO.



Rédactrices en chef :
Olivia BULCKE et Emilie TAHON

L'ART D'ENQUÊTER



User, sans abuser, des pouvoirs d'enquête de l'employeur

Les pouvoirs d'enquête de l'URSSAF ou de l'Inspection du travail sont connus ou méconnus, mais nul n'ignore leur existence. De même, les entreprises dotées de CHSCT (progressivement remplacés par les CSE) connaissent les enquêtes menées par ce dernier.

En revanche, les pouvoirs d'enquête de l'employeur sont parfois ignorés. La crainte d'en abuser, ou la tendance à l'entreprise libérée, qui modifie la conception du pouvoir hiérarchique, contribuent sans doute au faible usage de ces pouvoirs.

Nous conseillons au contraire de les exercer pleinement. Une enquête par l'employeur peut, par exemple, être menée lorsqu'un harcèlement est dénoncé ou lorsqu'un salarié lance une alerte.

Une enquête interne est également un outil de *compliance* ou une manière de commencer un audit. Une enquête est également opportune, en cas d'infraction dans l'entreprise, pour chercher qui l'a commise. Par exemple, le secteur de la distribution de biens de consommation est particulièrement touché par les vols de marchandise.

Aucune entreprise n'est à l'abri de connaître d'un vol dans ses locaux. Or, il serait illusoire d'attendre des services de Police Nationale, qui ont d'autres tâches, de mener toutes les enquêtes utiles dans les locaux de l'entreprise. Il faut donc que les employeurs exercent pleinement leurs pouvoirs d'enquête.

1. L'USAGE DES POUVOIRS D'ENQUÊTE

1.1 Les pouvoirs d'enquête de l'employeur

Les pouvoirs d'enquête permettent de mener des **auditions du personnel**.

Il est conseillé de rédiger un PV d'audition, qui aura plus de force si :

- il est relu et signé par le salarié,
- ce dernier est informé qu'il a le droit de ne pas répondre ou de demander le conseil d'un avocat.

L'entreprise pourrait même prendre en charge l'intervention d'un avocat, pour conseiller toute personne auditionnée. Ceci est un bon moyen de libérer la parole, en levant la crainte, pour un salarié, d'énoncer des propos qui se retourneraient contre lui, puisqu'il aura été préalablement conseillé sur ce qu'il pouvait dire. Tel est par exemple le cas d'un salarié qui aurait eu connaissance d'un vol antérieur, voire de son auteur, mais qui aurait des réticences à communiquer cette information, par peur d'être accusé de complicité ou de non-dénonciation d'une infraction.

L'entreprise peut également réaliser :

- **des fouilles**, notamment dans les vestiaires, voire dans les sacs du personnel, dans le respect des règles prévues par le règlement intérieur,
- **un alcootest**, dans le respect du règlement intérieur.

Si besoin, l'employeur peut donner pour instruction à son personnel de ne pas quitter les lieux, malgré la fin de l'horaire habituel du travail, en indiquant que ce temps de présence supplémentaire sera rémunéré.

L'entreprise peut encore :

- visionner les caméras de **vidéosurveillance**, qui ne doivent cependant pas filmer les lieux privés tels que des vestiaires,
- étudier la **messagerie professionnelle** de son personnel, sauf les emails indiqués comme étant personnels ou privés, ou qui se révéleraient, à la lecture, être personnels ou privés,
- utiliser un dispositif de **géolocalisation**, ayant pour finalité d'assurer la sûreté ou la sécurité du personnel, des marchandises ou des véhicules.

Les moyens d'enquête sont donc multiples.

1.2 Les personnes exerçant ces pouvoirs

Les pouvoirs d'enquêtes peuvent être exercés par le personnel de l'entreprise, notamment des responsables.

Ils peuvent également être mis en œuvre par des tiers à l'entreprise, comme un inspecteur privé, pour une enquête plus substantielle.

Un avocat peut également mener une enquête. L'avantage est qu'il intervient :

- dans le respect de sa déontologie professionnelle, ce qui est un gage qualité si l'affaire est ensuite examinée par un magistrat,
- avec le secret professionnel, pour sa relation avec ses clients.

Ces intervenants peuvent agir avec des représentants du personnel et, si besoin, faire appel à un officier de Police Judiciaire.

2. LES LIMITES AUX POUVOIRS D'ENQUÊTE

2.1 Les limites civiles

Une enquête permet de connaître les faits et de s'en ménager la preuve.

C'est à partir de ces premiers éléments que d'autres actions pourront être menées : décision de sanction, communications internes et externes, échanges avec les pouvoirs publics.

Si ces preuves sont recueillies d'une manière inadéquate, et si l'affaire est portée en justice, le risque est que les preuves soient jugées irrecevables ou sans valeur probante :

- si une sanction est prise sur la base de preuves jugées irrecevables, elle risque alors d'être annulée. Ceci risque d'occasionner un préjudice pour l'entreprise, notamment en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse,
- une pièce obtenue pendant l'enquête peut également être dénuée de valeur probante. Tel est par exemple le cas d'un PV d'audition ou d'une attestation en justice qui ne comporterait aucun fait précis, mais seulement des jugements de valeurs.

Un intervenant extérieur pourra plus facilement identifier les éléments manquants pour établir le déroulement des faits, car il aura un regard neuf sur la situation.

La manière de recueillir des preuves est donc primordiale, ne serait-ce que pour éviter l'accusation de procédure vexatoire.

Il faut laisser le moins de place possible à l'improvisation, mais au contraire prévoir et rédiger, avant tout incident nécessitant une enquête, un plan d'enquête.

2.2 Les limites pénales

Une première limite pénale est le délit de **détention illégale**.

La Cour de cassation a récemment jugé qu'un employeur n'avait pas commis ce délit en raison d'une détention d'un salarié, pendant plus de 3 heures, à l'intérieur d'un bureau de l'entreprise :

- L'affaire concernait une société dont les caméras de vidéosurveillance permettaient de désigner un salarié comme l'auteur d'un vol de marchandises. Ce dernier avait déclaré que l'instigateur du vol était un membre de sa famille, également salarié de l'entreprise, et qu'il prendrait en charge la marchandise.
- L'employeur a donc placé les locaux dans l'obscurité, afin de provoquer l'enlèvement de la marchandise.
- Pendant ce temps, le salarié identifié par les caméras était invité à rester dans un bureau, sans disposer de moyen de communication. L'enlèvement de la marchandise ne s'est pas produit.

- Contre toute attente, le salarié estimait avoir été victime de détention arbitraire et la Cour d'Appel a jugé que ce délit était commis. La Cour de Cassation a jugé le contraire, car il n'y avait pas d'obstacle matériel (porte fermée à clé) à la liberté d'aller et venir du salarié.

Une autre limite pénale est la **subornation de témoins**.

Il ne faut pas que les personnes interrogées aient l'impression de devoir répondre un fait donné, censé arranger l'employeur ou l'enquêteur. Toute personne interrogée dans une enquête interne est susceptible d'être interrogée par la police : à cette occasion, elle pourrait déclarer qu'elle était incitée, par intimidation, à répondre un fait donné.

Enfin, la **présomption d'innocence** s'oppose à toute communication interne ou externe qui présenterait un salarié comme coupable d'une infraction.



Philippe PREVEL

NOTRE ACCOMPAGNEMENT SUR CES SUJETS

Vous vous en souvenez, le 4 juillet dernier, la chambre sociale de la Cour de cassation rendait un arrêt rejetant les **témoignages anonymes** de salariés obtenus dans le cadre d'une commission interne d'enquête. (Cass. Soc., 4 juillet 2018, n°17-18.241)

Ainsi, même le témoignage le plus pertinent, le plus factuel, le plus poignant, ne peut pas être utilisé s'il est anonyme.

On vous le rappelle : pensez à adapter vos procédures internes, pensez à réinventer vos procédures d'alerte et d'enquête afin de sécuriser les procédures qui peuvent en résulter.

SOLUCIAL est là pour vous y aider et même pour prendre le relai de commissions internes quant à la réalisation des enquêtes.

Nous intervenons de manière préventive ou en urgence.

Si vous le souhaitez, nous pouvons :

- Auditer votre règlement intérieur et plus particulièrement ses dispositions sur les fouilles et alcootest,
- Vérifier l'information et la consultation du CE ou CSE sur les moyens et les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés,
- Mettre en place un plan d'enquête préventif sur mesure, avec support et formation du personnel menant l'enquête,
- Mener directement une enquête, préventive ou en urgence, dans vos locaux, en qualité d'avocat-enquêteur.



L'INTERVIEW SOLUCIAL



La gestion du personnel en France : une incitation ou une dissuasion pour investir en France ?

Olivia BULCKE et Emilie TAHON ont eu le plaisir de pouvoir échanger avec Patricia DE BACKER, Directeur de la Chambre de Commerce Franco-Belge (CCFB) de Lille au sujet de la vision qu'ont les investisseurs belges des spécificités du management à la française et du droit social français.

SOLUCIAL : Pour commencer, la Chambre de Commerce Franco-Belge de Lille, c'est quoi ?



Patricia DE BACKER : C'est une Chambre de Commerce Belge. Nous sommes l'une des trente-trois Chambres de Commerce Belge présentes à l'étranger.

Notre mission première est d'accompagner les investisseurs belges souhaitant s'installer ou développer leur activité en France.

SOLUCIAL : Que recherchent les investisseurs belges en France ?



Patricia DE BACKER : L'espace et le marché !

En effet, en Belgique en général et dans les Flandres en particulier, nous connaissons le « beton stop ». Il est difficile de construire, donc il est difficile, pour une entreprise de s'agrandir ou de s'implanter.

Dans ce contexte, la France (et particulièrement au nord de Paris) est naturellement convoitée par les investisseurs belges en raison de la proximité frontalière et de la facilité d'accès.

En plus de cela, en France, les communautés d'agglomérations se « battent » pour attirer les entreprises belges car leur implantation est synonyme de création d'emploi et de dynamisme du bassin d'emploi. Il y a une vraie demande des pouvoirs publics qui font tout pour rendre leur territoire attractif.

SOLUCIAL : Quelle est la première question que l'on vous pose sur l'embauche de salariés en France ?



Patricia DE BACKER : En général, le premier travailleur en France est un commercial. La première question posée est donc relative au statut du travailleur en France - salarié, VRP, agent commercial, indépendant - avec ce qui en découle en termes de rémunération, de brut et de net, d'exercice de l'autorité.

En Belgique, il existe le statut de la société de management. Il existe de nombreux travailleurs, et notamment de nombreux dirigeants, qui ne sont pas salariés mais qui sont employés exclusivement par une entreprise à travers le statut de la société de management. L'entreprise et la société de management concluent un contrat pour les prestations du travailleur.

En France, il n'existe pas ce statut intermédiaire. La Chambre doit donc sensibiliser aux spécificités des statuts qui existent, notamment quant à l'exigence d'autonomie et de non-exclusivité en cas de recours à un travailleur indépendant.

SOLUCIAL : Quelles sont les différences majeures entre les salariés français et les salariés belges ?



Patricia DE BACKER : Le personnel belge est culturellement extrêmement sage, très discipliné et peu vindicatif.

En pratique, cela explique qu'en Belgique, le management est différent. On parle de management horizontal à la différence du management français très pyramidal.

Ces différences créent des difficultés dans le management, par les entreprises belges, des salariés français. Il y a une certaine naïveté de ces entreprises qui pensent pouvoir agir, en France, avec leurs salariés français, comme elles le feraient en Belgique. Pourtant, ce n'est pas le cas.

Il y a souvent un réel problème de confrontation des cultures et du mode de management. Soit le commercial est complètement livré à lui-même et l'investisseur n'est pas satisfait de ses résultats, soit, à l'inverse, le commercial n'a aucune marge de manœuvre et la relation de travail avec l'investisseur belge se crispe.

Il est intéressant de constater qu'il existe une vraie frontière entre la France et la Belgique, non seulement géographique et parfois linguistique, mais aussi culturelle.

L'accompagnement des entreprises permet d'éviter ces situations en leur faisant prendre conscience au préalable de cette frontière.



SOLUCIAL : Quels sont les préjugés sur les salariés français ?



Patricia DE BACKER : L'image des Français à l'étranger, et notamment en Belgique, est celle de salariés au fait de leurs droits qui n'hésitent pas à attaquer leur employeur. Les salariés français ont encore cette image de procéduriers, de « révolutionnaires ». A la différence des salariés belges, avec lesquels on discute en amont de la rupture du contrat pour se mettre d'accord, les salariés français saisissent le Conseil de prud'hommes. C'est une vraie différence ! C'est très surprenant pour des investisseurs étrangers de savoir que, quand on licencie, on a encore le risque d'une action contentieuse très longue. Ce préjugé crée une certaine appréhension à l'embauche.

Par ailleurs, l'idée reçue qui ressort le plus souvent est celle des 35 heures, l'image du Français qui travaille peu. Les Belges pensent que tout le monde travaille 35 heures en France. Je leur indique souvent que c'est un stéréotype, car finalement peu de personnes travaillent 35 heures.



SOLUCIAL : Et cela évolue avec les dernières réformes ?



Patricia DE BACKER : Sur ces questions, les Belges sont, de manière générale, plus apaisés qu'il y a quelques années. On nous parle régulièrement de la « Loi Macron ».

C'est un élément rassurant pour les employeurs étrangers de savoir qu'ils peuvent se séparer d'un collaborateur plus facilement ou en tout cas évaluer, *a priori*, le risque que cela représente.

Désormais, la peur d'embaucher en France est moindre de ce fait.



SOLUCIAL : Avez-vous des retours des entreprises sur le contrôle des activités transfrontalières par les autorités françaises (URSSAF, Inspection du travail) ?



Patricia DE BACKER : Dans les faits, on constate que les autorités administratives et l'URSSAF sont vigilantes en ce qui concerne les entreprises étrangères.

On peut constater deux types de structures :

- les entreprises suffisamment structurées qui ont les moyens de se mettre en conformité et qui peuvent poursuivre leurs activités en France ;
- les petites entreprises, moins structurées, qui abandonnent le marché français car le risque est parfois plus important que le chiffre d'affaires réalisé en France.

En tout état de cause, aujourd'hui, les Belges sont informés et ne peuvent prétendre ignorer les formalités.



SOLUCIAL : La bonne idée belge à transposer en France ?



Patricia DE BACKER : Le management ... Apprendre à faire confiance à son équipe et aplanir l'organisation pyramidale et la hiérarchie. Il est urgent que le système pyramidal français s'ouvre.

En termes juridiques, il pourrait aussi être envisagé de faciliter et cadrer le recours à des travailleurs indépendants.



LE CONSEIL DE PATRICIA DE BACKER AUX EMPLOYEURS BELGES SOUHAITANT S'INSTALLER OU DÉMARCHER EN FRANCE :

“ Ne pas croire que, en raison de la proximité géographique, les cultures de part et d'autre de la frontière sont les mêmes. ”

L'ART DE VOUS SENSIBILISER



Vous êtes-vous mis au travail sur vos indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle ?

On vous le rappelait dans notre précédente édition : les indicateurs sur l'égalité hommes femmes sont, en 2019, une réalité.

Si vous employez plus de 1 000 salariés, la note obtenue à l'issue de l'évaluation des critères fixés par le Ministère du Travail sur l'année 2018 doit être publiée le **1^{er} mars 2019 au plus tard**.

Si vous employez moins de 1 000 salariés, on ne saurait trop vous recommander de commencer à analyser vos pratiques : votre note devra être publiée le **1^{er} septembre 2019 ou le 1^{er} mars 2020 selon que vous employez plus ou moins de 250 salariés**.

Ainsi, quelle que soit votre taille - au-delà de 50 salariés, il faut avoir les indicateurs en tête dès maintenant :

- La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes,
- La même chance d'obtenir une augmentation pour les femmes que pour les hommes,
- La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes,
- L'augmentation systématique de toutes les femmes à leur retour de congé de maternité,
- La présence d'au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Afin de vous faciliter le travail, le Ministère du Travail a publié un tableur Excel pour calculer votre note et une « Foire aux questions » pour résoudre les éventuelles difficultés d'application.

Voici les liens correspondants :

Le tableur : [outil calcul index egalite entreprises 250 salaries et plus 2019 02 05.xlsx](#)

La FAQ : [Calcul de l'Index de l'égalité | Questions/Réponses](#)

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : derniers moments pour l'adopter !

En décembre dernier, il s'agissait de l'une des annonces les plus remarquées : les employeurs pourront verser une prime exonérée de toute taxe (charges sociales, impôts, CSG-CRDS...) d'un montant maximum de 1 000 euros.

On le sait déjà depuis un moment, le versement de cette prime doit avoir lieu avant la fin du premier trimestre 2019, soit avant le 31 mars 2019.

Vous aviez en effet jusqu'au 31 janvier pour déterminer les modalités d'attribution et de versement de cette prime par décision unilatérale.

Pas de panique si vous n'avez pas encore pu vous pencher sur la question, vous pouvez encore déterminer ces éléments par la conclusion d'un accord collectif avant le 31 mars 2019.

C'est le moment de faire le point sur l'épargne salariale : la suppression du forfait social y change-t-elle quelque chose ?

L'article 16 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale a supprimé le forfait social de 20% pour :

- Les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en place la participation des 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.
- Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés et moins de 250 salariés sur les versements au titre de l'intéressement.

L'objectif est de rendre les dispositifs d'épargne salariale attractifs à nouveau.

Cela mérite de s'y arrêter !

On vous suggère de repenser ces dispositifs en prenant en considération la baisse du coût pour les entreprises.

Vos contrats de prévoyance santé sont-ils à jour ?

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale a modifié le panier minimal de soins, c'est-à-dire a modifié les prestations minimales que vos contrats de prévoyance santé doivent couvrir.

Les modifications concernent certaines dépenses d'optiques médicales, de prothèses dentaires et d'aides auditives.

Les entreprises ont jusqu'au 1^{er} janvier 2020 pour mettre leur régime en conformité.

Si vous appliquez le panier minimal, vos organismes devraient revenir vers vous et vous pouvez bénéficier d'un accompagnement de l'administration.

Cela vaut le coup de faire le point !

L'ART DE S'ENGAGER

Formation pénale et droit du travail

Emilie TAHON et Clément WALLEZ ont eu l'opportunité de suivre les 17 et 18 janvier 2019 une formation spécialisée en matière pénale qui a notamment eu pour finalité d'acquérir des compétences pratiques en matière de procédure de garde à vue, auditions, confrontations et auditions libres ; sujets qui peuvent se poser dans le cadre des relations de travail.

Les vœux des forces économiques

« Réveillons l'Europe ! » : tel était le mot d'ordre des vœux prononcés le 10 janvier 2019 sur le Campus Entreprises et Cités à Marcq-en-Barœul, par les acteurs économiques du territoire (CCI Hauts-de-France, CCI Grand Lille Hauts-de-France, CJD, Clube6, CPME59, FCE France, Génération MEDEF, MEDEF Lille Métropole, Patronat Indépendant, U2P), auxquels Marie DELAUTRE a participé.

Les vœux de Val de Lys Entreprendre

SOLUCIAL était ravi d'être convié aux vœux 2019 de Val de Lys Entreprendre.

Une belle soirée et une leçon de vie : Axel ALLETRU, invité du réseau, nous a partagé sa conception de la résilience.

Tétraplégique à la suite d'un accident lors d'un championnat de motocross, il raconte avec émotion sa bataille pour remarcher.

« Accepter sans se résigner, c'est accéder à cette philosophie de croire que tout est possible »



La plénière des collaborateurs du CJD : la solidarité, une force pour l'entreprise

Le 04 février 2019, Caroline BARBE, Diane DUBRUELMOTTE, Alice ONCLE, Olivia BULCKE et Alexis FLAMENT ont été ravis d'assister à une plénière sur le thème de la Solidarité en entreprise, organisée par le CJD Lille métropole.

Thérèse LEBRUN, Président-recteur délégué de l'Université Catholique de Lille ; Marc Mossenta, DRH de VitamineT ; Frédéric Soudain, Responsable des partenariats d'entreprise d'Unis Cité ; Raphaël Benda, Secrétaire Général d'AXA Atout Cœur ; et Laurent Vergult, Président des Bricos du cœur ont partagé leur expertise quant à la conduite de projets solidaires, que ce soit par leur entreprise ou par leurs collaborateurs.

Au terme de cette plénière, une chose est certaine, l'entrepreneuriat social a vocation à grandir.

Et tant mieux !

Le débat d'idées CJD

Le 17 janvier 2019, Thierry DOUTRIAUX et Caroline BARBE ont assisté à un débat d'idées organisé par le CJD Lille métropole.

Un très bon moment en présence de Gérard Meauxsoone, Dirigeant des Cafés Meo, qui a partagé sa passion du café et de l'entrepreneuriat, ainsi que les projets d'innovation et de développement durable de l'entreprise Meo-Fichaux, avec humilité et simplicité.



L'ART DE FORMER



À vos agendas

Sur le CSE

Les équipes du cabinet - Caroline BARBE, Louis VANEECLOO, Diane DUBRUEL-MOTTE - ont poursuivi des actions de formation sur le CSE auprès des clients de SOLUCIAL. Une formation sur-mesure qui peut être mise en place chez vous et prise en charge par votre OPCA.

Prochaine date : jeudi 14 mars 2019 de 9h à 12h.

Inscription : vve@solucial.com

Sur l'actualité sociale

Caroline BARBE et Louis VANEECLOO font le point sur la dernière jurisprudence sociale le 28 février et le 1^{er} mars 2019 dans nos locaux lillois.

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?



Le questionnaire de satisfaction

En fin d'année 2018, nous avons effectué une enquête afin d'évaluer votre satisfaction, vos attentes et vos besoins.

Nous sommes heureux de vous communiquer quelques résultats.

La note de satisfaction globale s'élève à 8,9/10.

Notre service SOLUCIAL ONLINE, espace client personnel qui permet d'avoir accès à votre dossier à distance, vous intéresse particulièrement et pour ceux qui n'en bénéficient pas encore, vous êtes très majoritairement intéressés. Si vous n'y avez pas encore accès, faites-le nous savoir.

Notre newsletter L'Info en diagonale est très largement diffusée et lue en totalité à plus de 62 %, la rubrique plébiscitée étant le sujet de fond !

Nous avons bien noté vos remarques, propositions et suggestions à propos notamment de notre facturation et des formations proposées. Nous analysons vos réponses et restons à l'écoute !

Enfin, nous vous faisons partager quelques avis :

- *« Equipes dédiées à l'entreprise - avec de vraies valeurs - véritable partenaire encore merci à toute l'équipe. »*
- *« Bravo, continuez comme ça ! En + de répondre à nos besoins, c'est très agréable de bosser avec vous. Sens de l'engagement, professionnalisme, bonne humeur, que du bon ! »*
- *« Merci pour l'implication dans les dossiers »*

Nous vous remercions encore de votre participation !

Maintenant : action !

La vie du cabinet

SÉMINAIRE

Le 20 décembre dernier, toute l'équipe de SOLUCIAL s'est retrouvée afin de faire le point sur l'activité en 2018, les objectifs pour 2019 et les axes de développement du cabinet à plus ou moins long terme. On est prêt pour 2019 !

SOIRÉE DE NOËL

A l'issue du séminaire, toute l'équipe de SOLUCIAL a passé un joyeux moment à LA LUCK, bar à jeux dans le Vieux Lille. Nous avons ainsi pu découvrir des jeux de société dans une ambiance chaleureuse et aiguiser l'esprit de compétition qui nous sert à défendre vos intérêts !

Les arrivées

Le cabinet accueille depuis janvier et pour 6 mois, deux élèves-avocats qui viennent renforcer notre équipe.

Alexis FLAMENT



“Après une belle expérience au sein d'un grand groupe de protection sociale, j'ai intégré avec fierté l'équipe de SOLUCIAL en qualité d'élève avocat. Je compte y apprendre le métier d'avocat et approfondir le droit social, droit que j'affectionne tout particulièrement.”

Jean-Baptiste KEITA

“Après un parcours en droit social et en droit des affaires, je suis honoré de rejoindre l'équipe de SOLUCIAL AVOCATS pour cette dernière et cruciale étape de ma formation en tant qu'élève avocat.”

Conscient de l'opportunité qui m'est offerte, je suis déterminé à m'investir en totalité et à découvrir les subtilités de ce métier passionnant aux côtés d'une équipe professionnelle et dynamique telle que SOLUCIAL.”



Nous avons également eu le plaisir d'accueillir en stage, courant Janvier 2019, Alizée JONCKHEERE, actuellement en Classe de 1ère Bac Professionnel Gestion administration au lycée S François d'Assise à Roubaix. Première expérience réussie, découverte du métier d'assistante et de la vie d'un cabinet d'avocats.



L'ART DE COMMUNIQUER

Making of carte de vœux : grandissons ensemble !

Vous avez reçu notre carte de vœux 2019 ! On espère vous avoir fait sourire et avoir mis de la couleur sur vos étagères.



Un petit making-of de cette épopée annuelle, de la confection des costumes (et oui, nous avons exploré cette année la mode du DIY) à la prise de la photo au Musée d'histoire naturelle de Lille par Maxime Dufour.

Merci à Delphine JOLY, Compagnie POK SOUS LES ETOILES pour les maquillages !



Solucial Live



Suivez-nous sur Twitter : twitter.com/solucial

Solucial Avocats a retweeté :

↳ Solucial Avocats a retweeté



Thierry DOUTRIAUX @ThDoutriaux - 15 janv.

[#droitdu travail](#) le rappeur [#GIMS](#) connaît la musique : le Conseil de [#Prudhommes](#) de Paris retient l'existence d'un [#contrat](#) de travail avec son ancienne maison de disques, à suivre en appel... [#requalification](#) [#droitsocial](#)



Maître Gims attaque son ex-maison de disques aux prud'hommes

Le contrat qui liait Maître Gims à son ancienne maison de disques est-il un contrat de travail? Oui, défend le rappeur.

lentreprise.lexpress.fr

↳ Solucial Avocats a retweeté



Caroline Barbe @carolinebarbe - 11 janv.

The Paris Court of appeal ruled that [#uber](#) contractors are not sufficiently independent and should be seen as employees... after [#takeiteasy](#), what future for the [#gigeconomy](#) ?

Thierry DOUTRIAUX @ThDoutriaux

mauvais début d'année pour [#UBER](#) ou le « come-back » du droit du [#travail](#) : il ne suffit pas de décréter l'indépendance pour en garantir l'existence [#droitsocial](#) [#droitdu travail](#) lnkd.in/dZmK6mt



Suivez-nous sur LinkedIn : [linkedin.com/company/solucial-avocats](https://www.linkedin.com/company/solucial-avocats)

Solucial Avocats a partagé :

Emilie TAHON
Avocat chez Solucial avocats
1 sem. • Modifié

Alcool, tabac, stupéfiants ... que faire en tant qu'employeur ?

Les 9 recommandations de la plateforme RSE :

#plateformeRSE #prevention #santé #securité #poleRH #poleSanté SOLUCIAL Avocats

20 j'aime

Olivia Bulcke
Avocat en droit social chez SOLUCIAL Avocats
2 sem.

Le Professeur Morvan qualifie de « jurisprudence virale » les décisions prud'homales remettant en cause le barème Macron.

De quoi se permettre de relativiser leur effet à long terme.

Le barème d'indemnités Macron contraire au droit international ? - Le blog de Patrick Morvan
patrickmorvan.over-blog.com

La prétendue non-conformité du barème d'indemnités de licenciement « Macron » au droit...

10 j'aime

Clément Wallez
Avocat chez SOLUCIAL Avocats
1 J

Non-désignation du salarié auteur d'une infraction routière : l'entreprise peut être poursuivie.

En application de la loi du 18 novembre 2016, loi n° 2016-1547, le représentant de la personne morale (l'employeur) a l'obligation depuis le 1er janvier 2017 de communiquer aux autorités l'identité et l'adresse des salariés ayant commis certaines infractions routières avec un véhicule appartenant à l'entreprise.

La chambre criminelle de la Cour de cassation apporte, dans deux arrêts rendus le 11 décembre 2018, des précisions sur l'obligation pour l'employeur de dénoncer les infractions routières de ses salariés.

A défaut de la remplir, la Haute juridiction a admis que l'infraction puisse être imputée à la personne morale.

Arrêts : 11 décembre 2018, n°18-82.820 et n° 18-82.628.

#social #pénal

7 j'aime



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