

## ÉDITORIAL

---

### UN AIR DE GRAND DÉBAT DU DROIT SOCIAL

La période est au bouillonnement démocratique, brassant les sujets, les idées, les peurs, les jalousies, les rêves, les innovations, ...

Cette spécialité française touche aussi le droit du travail. À ce titre, la QVT (sigle peu avenant de la sympathique Qualité de Vie au Travail) peut devenir un espace de créativité pour les entreprises, leurs collaborateurs et partenaires sociaux. Elle mêle télétravail, RPS, déconnexion, équilibre vie privée et professionnelle.

Puis, vous lirez l'interview d'Emmanuelle BLANCQUART, DRH engagée du GHICL. Elle nous parle à la fois de son métier (exercé en secteur hospitalier) et de son mandat de conseiller prud'homal. Sa vision des changements en cours est passionnante.

Enfin, pour jouer avant l'été, nous vous avons préparé un quiz URSSAF, à faire sans antisèche.

Bonne lecture et jeu à tous !

**Thierry DOUTRIAUX**  
Associé

## Sommaire

**QVT** : LE SIGLE TENDANCE

---

**L'INTERVIEW** D'UNE DRH ENGAGÉE

---

**L'URSSAF** : LE QUIZ DU PRINTEMPS

---

**L'ART DE S'ENGAGER**

---

**L'ART DE FORMER**

---

**QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?**

---

**SOLUCIAL LIVE**

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE  
et Louis VANEECLOO



Rédactrices en chef :  
Olivia BULCKE et Emilie TAHON

# QVT : LE SIGLE TENDANCE



**Qualité de Vie au Travail :  
de l'obligation juridique  
à l'envie et la liberté de  
négocier.**

Selon le sociologue et philosophe allemand Hartmut Rosa, notre monde contemporain vit une accélération sociale qui impacte :

- Les techniques : déplacements et communications toujours plus rapides (« rétrécissement de l'espace »),
- Les changements sociaux : des habitudes et des modes (« rétrécissement du présent »),
- Le rythme de nos vies : impression permanente de manque de temps.

Les entreprises et leurs collaborateurs sont immergés dans cette accélération créant du « stress temporel ». Le basculement de la « main d'œuvre » de l'industrie vers les « têtes d'œuvre » du tertiaire le rend encore plus sensible.

Comme en écho pour remédier à ce stress général, le législateur et les partenaires sociaux ont lancé la Qualité de Vie au Travail, non pas comme mode mais comme un sujet de progrès, à la fois délicat et permanent.

## **1. AUX ORIGINES : L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **1.1 Du socle des conditions de travail au travail...**

Depuis toujours, l'amélioration des conditions de travail se faisait par une forte intervention du législateur, avec des lois contraignantes et une certaine rigidité des acteurs.

Ainsi, la réduction du temps de travail (revendication syndicale majeure du XIXème et XXème siècle) s'est faite par le biais de lois :

- celle de 1841 limitant le temps de travail des enfants,
- celle sur les «trois 8» de 1919,
- et même les fameuses lois Aubry (1 et 2) sur les 35 heures du début des années 2000.

Une approche moins dirigiste s'est concrétisée pour la première fois en 1973 par la création de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

En 1975, un Accord National interprofessionnel relatif aux conditions de travail fait état, dans son préambule, des actions « *volontaires et contractuelles* » pour garantir de bonnes conditions de travail.

Notre système juridique garantit aujourd'hui, à l'ensemble des salariés, un droit à des conditions de travail préservant leur santé, leur sécurité et, plus largement, leur dignité au travail.

Les concepts et outils sont l'obligation de sécurité de résultat, les documents obligatoires d'évaluation des risques, les obligations de prévention, notamment de toute situation de harcèlement et de discrimination.

Ce socle étant garanti (ou presque), la nouvelle ambition est que le travail participe à la qualité de vie des salariés.

## 1.2 ... A l'amélioration de la vie par le travail

La transformation de l'économie française (passage d'une économie industrielle à une économie de services) a conduit le législateur à encourager l'amélioration de la vie des salariés par la suggestion, plutôt que par la réglementation.

La notion de QVT a véritablement fait son apparition dans le paysage juridique français en 2010 dans un rapport parlementaire « *Bien-être et efficacité au travail* » (avec pour auteur une certaine Mme Muriel PENICAUD, alors DRH de DANONE).

En 2013, un accord national interprofessionnel indique que la QVT « *peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

La notion de Qualité de Vie au Travail dépasse largement le simple cadre de l'amélioration des conditions de travail. Elle lie des sujets aussi variés que l'égalité professionnelle, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'expression des salariés, des éléments extraprofessionnels au travail (cantines, salles de sieste, ateliers, activités sportives ou culturelles, sans parler des baby-foot chers aux start-up), l'ergonomie des postes de travail, les techniques de management, les modalités pratiques d'exercice des missions, ...

Les partenaires sociaux et le législateur ont amené les entreprises à intégrer tous ces éléments dans leurs réflexions.

## **2. ACTUELLEMENT : UN BOUILLONNEMENT CRÉATIF À ENCOURAGER ET MAÎTRISER**

### **2.1 Assouplissement réel du cadre légal**

En 2015, la loi Rebsamen instaure une obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle et la QVT.

L'article L.2242-8 du Code du Travail définissait comme sujets à négocier :

- L'articulation vie privée vie professionnelle
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La lutte contre les discriminations en matière de recrutement, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance de branche ou d'entreprise,
- L'exercice du droit d'expression directe et collective,
- La prévention de la pénibilité.

Par son rythme annuel et cette définition fermée, cette négociation a été perçue comme inutilement contraignante et peu encourageante.

Depuis les Ordonnances Macron de 2017, les dispositions légales, de caractère supplétif, n'imposent plus qu'une négociation « *sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail* » au moins une fois tous les quatre ans.

Il est donc possible, par accord collectif, de prévoir un calendrier de négociation plus flexible, donc de s'affranchir du rythme annuel de négociation.

Cela laisse aux partenaires sociaux du temps pour mesurer les impacts réels des engagements pris et mis en œuvre avec plus ou moins de bonheur.

Le but est de ne plus croiser des cohortes de mesures insignifiantes de QVT à la fin des accords parce que la contrainte l'impose, ce qui n'a pas de sens.

Cela laisse aussi aux partenaires sociaux la liberté de s'approprier ce thème et d'y intégrer des engagements variés et vraiment utiles.

## 2.2 Une créativité des accords au niveau des entreprises

La qualité de vie au travail devient un atout pour l'attractivité des entreprises, préoccupées par la réduction du turn-over tout en attendant, légitimement, un investissement fort des collaborateurs.

A l'heure où les « milléniales » (personne de la génération jeune au moment du millénaire, née dans les années 1980 et 1990) arrivent sur le marché du travail, les sujets liés à la flexibilité de la durée du travail et du lieu du travail, ainsi que tout ce qui peut être mis en place pour améliorer la vie au travail sont pour ces nouveaux profils (presqu') aussi importants que la rémunération.

Nombre d'entreprises en pointe communiquent maintenant sur les engagements pris dans le cadre de la QVT, qui devient une sorte de label promettant qu'il fait bon y travailler, et y vivre tout simplement.

Les accords déposés sur le site du Ministère du travail font ressortir comme sujets clefs :

- **Le télétravail**, grande tendance du moment consacrant la porosité (si décriée parfois) entre travail et vie privée,
- **La souplesse de la durée du travail** : l'idée d'un travail épanouissant est étroitement liée à celle d'une vie extraprofessionnelle - et notamment familiale - équilibrée.



Ainsi, un accord du **Crédit Agricole** permet, par exemple, aux salariés qui le demandent de passer à temps partiel. Il va cependant plus loin que la loi en permettant un passage à temps partiel pour une durée indéterminée.



D'autres accords, à l'instar de celui en vigueur chez **IKEA**, aménagent les dispositions légales et prennent la liberté de fixer une durée minimale de travail hebdomadaire inférieure au plancher légal de 24 heures.



Les congés exceptionnels : Il peut être prévu que le congé pour enfant malade soit non seulement accordé, mais également rémunéré. Ainsi, dans le cadre des NAO de 2019, le groupe **Safran Aéro Composite** a consenti à prendre en charge à 100% de ces congés jusqu'à 5 demi-journées par an.



**Electrolux**

Les pauses : L'accord QVT du **Groupe Electrolux Logistics** du 28 janvier 2019 a allongé les temps de pause.

- **Le droit à la déconnexion** : Avec le développement des TIC (Technologies d'Information et de Communication), la frontière entre le travail et la vie personnelle est de plus en plus fine et parfois inexistante. Le travail a totalement intégré la sphère familiale par la seule possibilité, donnée aux salariés, de consulter leurs mails de leur lit. En réaction, la négociation sur la déconnexion est efficace. Certains s'inspirent d'accords négociés en Allemagne et prévoient, de manière rigide, l'impossibilité d'utiliser les boîtes mail hors des heures de travail. D'autres prévoient des démarches plus douces, comme des formations sur l'usage des boîtes mails ou sur la tenue de réunions efficaces.
- **La Prévention des risques psychosociaux** : Ces nouveaux risques pour la santé (écho au « stress temporel » contemporain) sont devenus une préoccupation dans le monde du travail, que l'entreprise soit connectée ou pas.

Plusieurs approches sont possibles :



Combattre le stress directement comme le groupe **Airbus Hélicoptère**, dont l'accord sur la qualité de vie au travail permet de mettre en place des activités sportives ou des « ateliers bien-être »,



**Groupama**

Mettre en place, comme chez **MAIF** ou **Groupama**, une instance spécifique chargée du suivi des risques psychosociaux, afin de mieux prévoir et agir pour protéger la santé des salariés.



## UN ENCOURAGEMENT A DESTRESSER LE FUTUR

La QVT peut aussi évoquer le matériel de travail, le sport, les crèches d'entreprise, les échanges entre collègues. Cet inventaire à la Prévert est sans fin connue à ce jour.

Les partenaires sociaux doivent s'en emparer, car la loi laisse la possibilité de faire preuve de fantaisie et d'inventivité, mais aussi de cadrer et de contrôler les résultats.

Puisque la négociation n'est plus réservée à un monopole syndical d'un autre temps, toutes les entreprises peuvent se saisir de la QVT, en mettant ses engagements en valeur dans le cadre d'un accord négocié avec le CSE ou même les salariés.

Cette contribution sera aussi juste qu'utile, en cette période de changements intenses (qui vont encore s'accroître) pour les êtres humains que nous sommes.

Thierry DOUTRIAUX et Olivia BULCKE





# L'INTERVIEW D'UNE DRH ENGAGÉE



**Thierry DOUTRIAUX et Olivia BULCKE ont eu la chance de rencontrer Emmanuelle BLANCQUART, Directrice des ressources humaines et des affaires médicales du GHICL (Groupement Hospitalier de l'Institut Catholique de Lille) et Conseillère prud'homale au sein de la section Encadrement du Conseil de prud'hommes de LILLE.**

## **SOLUCIAL : Quelles sont les grandes lignes de votre entreprise ?**

**EB :** Le Groupe Hospitalier de l'Institut Catholique de Lille est un groupement de coopération sanitaire (GCS), qui regroupe 2 hôpitaux sur la métropole lilloise (St Philibert et St Vincent de Paul) et une clinique à Cambrai, ainsi que quelques structures médico-sociales (SAMSAH, ESPRAD, SSIAD...).

Le GHICL emploie plus de 3 000 salariés, dont 350 médecins.

La spécificité du GHICL est qu'il poursuit une mission de service public similaire à l'hôpital public impliquant notamment l'obligation de continuité et permanence des soins, l'accueil d'urgences... avec un mode de gestion privé, mais sans dépassement d'honoraires.

Le GHICL se caractérise également en tant que seul établissement hospitalier privé en France doté d'un statut hospitalo-universitaire comme les CHU, en sa qualité d'établissement support de la Faculté de Médecine de l'Institut Catholique de Lille.

Le secteur hospitalier connaît une certaine tension sur certains métiers, tels que les infirmiers spécialisés, kinésithérapeutes, médecins.

La concurrence des cliniques privées à but lucratif ou des hôpitaux publics est de plus en plus forte, mais le GHICL a un atout majeur : sa capacité à s'adapter rapidement aux évolutions de l'environnement et la synergie entre la Direction, le corps médical et toutes les équipes, dans une organisation à taille humaine.

## **SOLUCIAL : Quels sont vos grands sujets RH du moment ?**

**EB :** Actuellement, le sentiment est d'abord que l'addition d'obligations réglementaires qui se succèdent en permanence (Réforme EL Kohmeri, Réforme Macron, PAS, loi AVENIR, réforme de la formation professionnelle ...) nous accaparent et nous éloignent de notre rôle d'accompagnement dans la conduite des enjeux et de la stratégie de l'entreprise. Cela nous oblige de plus en plus à avoir une posture de gestion de risque RH.

Nous devons trouver des solutions au changement régulier des dispositifs légaux. Par exemple, au moment de la suppression des contrats avenir, nous avons été impactés car nous avons beaucoup développé le recours à ces contrats sous l'impulsion de nos tutelles.

Nous sommes partie prenante au projet médical et aux enjeux du groupe de développer notre productivité et maintenir l'équilibre médico-économique dans un contexte imposant toujours plus de normes, où les besoins de santé s'accroissent et où les tarifs ont baissé de 12% en 10 ans. Et en parallèle, nous devons continuer à investir 8 à 10 millions d'euros par an dans des technologies de plus en plus innovantes mais coûteuses.

Dans ce contexte, nos principaux enjeux RH sont :

- La dénonciation et la renégociation de nos accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail,
- La mise en place du CSE et la négociation concernant l'évolution de nos IRP dans le cadre de la loi Macron et en adéquation avec les enjeux d'évolutions de nos structures et notre gouvernance,
- Le changement de SIRH et l'intégration de toutes les évolutions réglementaires successives (PAS, défiscalisation des heures supplémentaires...),
- La poursuite de la construction d'une culture managériale au sein de nos hôpitaux avec l'accompagnement de l'encadrement médical et non médical.

### **SOLUCIAL : Quelles ont été vos motivations pour devenir Conseiller prud'homal ?**

**EB :** Ma première motivation a trouvé sa source dans les expériences de dossiers prud'homaux que j'ai connues en tant que DRH.

Avec parfois de vraies incompréhensions de ma part sur les délibérés. J'avais besoin de mieux en comprendre les mécaniques tant sur le fond que sur les aspects de procédure.

Ensuite, j'ai ressenti le besoin de sortir de mes missions de DRH, de prendre de la hauteur, et l'envie de contribuer à une mission de service public.

### **SOLUCIAL : Cette mission a-t-elle modifié la vision que vous avez de votre métier et la façon dont vous l'exercez ?**

**EB :** On apprend à prendre de la hauteur de vue lorsqu'on exerce un mandat de Conseiller prud'homal, notamment par la diversité des situations et typologies d'entreprises que l'on aborde.

On peut s'inspirer des pratiques, outils ou solutions que l'on découvre au fil des dossiers.

J'ai aussi appris à mieux gérer mes dossiers prud'homaux, à mieux les organiser pour qu'ils soient pertinents et que leur lecture, par les Conseillers, soit facilitée.

Enfin, on se rassure, en se rendant compte que les difficultés qu'on rencontre sont les mêmes dans toutes les entreprises.

## **SOLUCIAL : Qu'ont modifié les récentes évolutions de la procédure prud'homale et faut-il aller encore plus loin ?**

**EB :** La première chose qui a changé est la réduction du nombre de dossiers, même si c'est encore peu visible pour le moment, du fait du stock des dossiers antérieurs.

La procédure de mise en état est également intéressante, car elle permet d'optimiser les temps d'audience et de limiter les radiations ou reports.

L'instance prud'homale est intéressante. Elle ne dysfonctionne pas autant qu'on le dit. Maintenir une approche paritaire du contentieux de la relation de travail est important pour prendre des décisions de droit adaptées, pour assurer la pérennité des entreprises (notamment des PME) et pour assurer la bonne compréhension, par la Justice, des réalités du terrain.

Ce qui peut rendre l'instance prud'homale moins efficace est la rigidité de l'instance judiciaire qui l'accueille (horaires, moyens des greffes, ...).

Je pense que des modifications organisationnelles pourraient être apportées, comme un meilleur partage de la rédaction des jugements entre Conseillers, chronophage pour le seul Président d'audience. Il pourrait aussi être intéressant d'avoir une base de données de nos jugements et de pouvoir suivre les affaires sur lesquelles nous avons statué, par exemple, lorsqu'elles font l'objet d'un appel.

## **SOLUCIAL : Vos recommandations pour les employeurs ?**

**EB :** D'abord, toujours bien évaluer ses enjeux en amont, sur tous les sujets, et les partager avec ses interlocuteurs et toutes les personnes impliquées dans la démarche menant à une prise de décision.

Dans toute situation pouvant conduire à une rupture, bien analyser, préalablement, ses forces et ses faiblesses pour déterminer sa stratégie très en amont.

Enfin, pour les RH, se positionner en qualité de conseil du décideur, lequel reste celui qui tranche.

Nous avons un rôle de coordination auprès d'une communauté de professionnels hétérogène qui comprend la Direction générale, le Comité de direction, des Institutions représentatives du personnel, les salariés, ....

Il nous faut trouver notre bonne valeur ajoutée dans cet ensemble, ce qui est complexe parfois mais tellement passionnant.

Merci à Emmanuelle BLANCQUART pour la richesse et la simplicité de cet échange.

**Thierry DOUTRIAUX et Olivia BULCKE**

# URSSAF : LE QUIZ DU PRINTEMPS



Le Pôle URSSAF du cabinet vous accompagne, en conseil ou en contentieux, pour tous vos sujets URSSAF (préparation d'un contrôle, réponses à observations, contentieux).

Un petit QCM pour faire le point sur vos connaissances, tout en vous rassurant.

[JOUEZ AU QUIZ EN LIGNE ! >](#)

**Dans les entreprises de moins de 250 salariés, le taux de cotisations patronales sur l'intéressement est de :**

- A - 8%
- B - 16%
- C - 20%
- D - 0%

..... Réponse : D

**Le seuil de 250 salariés, pour la suppression du forfait social versé sur l'intéressement (applicable au 1/1/2019), est apprécié :**

- A - Par entreprise, même en cas d'accord de groupe
- B - Au niveau du groupe d'entreprises

..... Réponse : A

**Les sommes versées sur le compte épargne temps sont imposées :**

- A - Lors du versement sur le compte
- B - Lorsque la somme est perçue par le salarié
- C - Lors du versement sur le compte et lors de la perception par le salarié

..... Réponse : B

**Le versement de la prime d'intéressement peut être conditionné à la réalisation :**

- A - D'objectifs liés à l'activité de l'entreprise, permettant aux salariés d'obtenir une prime complémentaire assurée
- B - D'objectifs liés aux résultats (indicateurs financiers, comptables, etc...)
- C - D'objectifs liés aux performances de l'entreprise (amélioration de la productivité, qualité de service, critères RSE, ...)

..... Réponse : B et C

**Les jours de congés non pris sont :**

- A - Automatiquement perdus
- B - Peuvent être placés sur un PERCO, dans la limite de 10 jours par an

..... Réponse : B

**Les accords de participation :**

- A - Sont obligatoires dans les entreprises qui comptent 10 salariés ou plus
- B - Sont obligatoires dans les entreprises qui comptent 50 salariés ou plus
- C - Sont obligatoires dans les entreprises qui comptent 250 salariés ou plus
- D - Ne sont jamais obligatoires

..... Réponse : B

**Si vous n'êtes pas d'accord avec la mise en demeure de l'URSSAF, vous pouvez :**

- A - Contester la décision directement devant le Pôle Social du TGI
- B - Contester la décision devant le Pôle Social du TGI dans les 3 mois du rejet explicite de la CRA
- C - Contester la décision devant le Pôle Social du TGI dans les 2 mois du rejet implicite de la CRA

..... Réponse : C

**Un redressement URSSAF peut être fondé sur :**

- A - Des informations recueillies par voie de questionnaires adressés au domicile de personnes rémunérées par l'entreprise contrôlée
- B - Des documents obtenus à des tiers après les avoir demandés à l'employeur
- C - Des informations recueillies auprès de conjoints des salariés présents dans les locaux de l'entreprise

..... Réponse : B

**Est-il possible d'obtenir une remise sur les majorations de cotisations, suite à un redressement URSSAF ?**

- A - Non
- B - Oui : Remises automatiques et sur demande dans certaines conditions

..... Réponse : B

**Un salarié peut-il refuser la mutuelle d'entreprise pour la seule raison qu'il n'est jamais malade et ne veut pas cotiser à une assurance dont il ne profite pas ?**

- A - Oui
- B - Non

..... Réponse : B

**Lequel de ces risques n'est pas couvert par la prévoyance ?**

- A - Maladie
- B - Maternité
- C - Décès
- D - Vieillesse
- E - Accident du travail
- F - Dépendance

..... Réponse : D

# L'ART DE S'ENGAGER

## Plénière prestige du Centre des Jeunes Dirigeants

Le 5 mars 2019, l'équipe de Solucial Avocats a eu le plaisir d'assister à la plénière du CJD sur le thème « Construire l'entreprise de demain ».

Dans une salle bien remplie, étudiants et jeunes entrepreneurs ont pu échanger sur leurs attentes respectives dans un monde où les entreprises sont en constante évolution. Au terme de cette réunion, nous sommes confortés dans l'idée que l'entreprise de demain est avant tout une entreprise à l'écoute.

## Le Grand Débat du CJD avec Xavier BERTRAND

SOLUCIAL était ravi de participer au déjeuner-débat du jeudi 14 mars avec, pour Invité d'honneur, le Président de la région Haut-De-France, Monsieur Xavier BERTRAND.



Des échanges riches sur divers thèmes au centre du Grand Débat :

- La transition écologique
- L'Union Européenne
- La participation des citoyens et des salariés à la démocratie
- La fiscalité

## La conférence-débat de l'ANTASS

A Paris, le 21 mars 2019, Olivia BULCKE a participé à la Conférence-débat de l'Association Nationale Des Membres Des Tribunaux Compétents en Matière d'Aide Sociale et de Sécurité Sociale (ANTASS). En présence de représentants des CPAM, il s'agissait de faire le point sur la réforme des procédures judiciaires en matière d'AT/MP, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Plus spécifiquement, c'est la nouvelle obligation de saisine de la Commission Médicale de Recours amiable (CMRA), nouveau préalable à tout contentieux technique, qui a occupé les débats.

## La matinale Val de Lys Entreprendre

Le 4 avril dernier, Emilie TAHON a participé à la matinale de Val De Lys Entreprendre sur le thème « RGPD, 1 an après ».

Animée par l'ANSCOM, cette matinée a été l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre du RGPD.

Un sujet qui n'a pas fini de nous occuper !

# L'ART DE FORMER



## Sur le dialogue social et le CSE

Les équipes de SOLUCIAL Avocats continuent de former les dirigeants et les RH sur la mise en place et le fonctionnement du CSE.

C'est un sujet stratégique, dont la bonne maîtrise est cruciale pour la réussite de la réforme dans les entreprises.

## Sur l'actualité sociale

Vu le succès, le traditionnel petit dej SOLUCIAL se fait aujourd'hui sur deux sessions, les jeudis et vendredis.

Les prochains auront lieu les **27 et 28 juin**. A vos agendas !



# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

## SOLUCIAL se forme pour accompagner la transformation vers un droit négocié

L'équipe de SOLUCIAL a suivi, les 22 et 29 mars 2019, une formation de Mercatès Consulting, intitulée « Expert négociation ».

Les ordonnances Macron ont placé les négociations collectives et individuelles toujours plus au cœur du métier d'avocat d'entreprise.

Formés sur les techniques et tactiques de la négociation, nous sommes convaincus que cette compétence de négociateur complète le métier d'avocat d'entreprise et lui offre de nombreuses perspectives.

Tous les participants se sont prêtés avec plaisir aux nombreuses mises en situation, afin de renforcer la qualité de nos interventions pour et avec nos clients en négociation.

## SOLUCIAL s'est associé à GROUPE S et RM BOULANGER pour sensibiliser les entreprises belges au droit social français et au prélèvement à la source en FRANCE

**Le 26 avril 2019, de 8h30 à 10h45, à l'espace Wallonie Picarde à KAIN :**

- Caroline BARBE a fait un exposé sur les principales différences entre le droit social belge et le droit social français et sur les erreurs à ne pas commettre pour l'emploi des travailleurs en France.
- Mathieu BOMETON, Business Developer RM Boulanger, a expliqué, près de 4 mois après son introduction, les formalités applicables au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur les revenus des salariés imposables en France. Ces formalités sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 en France que les salariés étrangers paient leurs cotisations sociales sur le territoire français ou dans leur pays d'origine

# Solucial Live



Suivez-nous sur Twitter : [twitter.com/solucial](https://twitter.com/solucial)

**Solucial Avocats a retweeté :**

 **Solucial Avocats** @solucial - 16 mars

Nous sommes heureux d'être mécènes de la restauration magnifique 👍 de ces plans reliefs, à (re)découvrir dès ce week-end 🤖 avec @CatelystContact @cleaning\_bio @ENGIE\_IneoFR @Aéroport\_Lille @furetdu nord @meertradition @creditdunord



**PLANS-RELIEFS**

**MÉCÈNES**

- Furet du Nord
- Groupe Cleaning bio
- Humanis
- M la constellation
- Méert
- Neoximo
- Notaparc

**MÉCÈNES COLLABORATIFS**

**ENGAGÉS**

- Aéroport de Lille
- Musées de Lille
- Bouterie Lepage
- Caisse des Dépôts
- Furet du Nord
- Gagnants
- Le Nord
- Le Traiteur

Solucial Avocats a retweeté

 **Marie DELAUTRE** @MarieDelautre - 7 mars

Thème du 8 mars mais pas seulement 🤖



**Ministère du Travail** @Minist\_Travail

[#EgaliteFH] Entré en vigueur le 1er mars pour les entreprises de 1000 salariés et + l'index permet de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'[égalité professionnelle](#).  
[#egalitePro](#) [#EgaliteFemmesHommes](#)

Solucial Avocats a retweeté

 **Thierry DOUTRIAUX** @ThDoutriaux - 8 mars

[#licenciement](#) [#barème](#) La « fronde » de certains juges ne doit pas faire oublier que la majorité des juridictions respecte cette réforme, et que la Cour de Cassation tranchera cette année la question [@solucial](#)

**AvoSial** @AvoSial

Indemnités prud'homales : le ministère de la justice prépare la contre-offensive des procureurs généraux. Via [@actuEL\\_RH](#) [#barème](#) [#prudhommes](#) <https://bit.ly/2CbljZn>



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

## Solucial Avocats a partagé :



**Caroline Barbe**

Partner, SOLUCIAL AVOCATS Labour and Employment law specialist Vice Presid...  
1 sem.

Proud to be part of this amazing association #IWD2019



### AIJA - International Association of Young Lawyers

6 491 abonnés  
1 mois

Celebrating the International Women's Day #IWD2019 and this year's theme #BalanceforBetter. 2019 is also 100 years since women were able to become lawyers.



**Olivia Bulcke**

Avocat en droit social chez SOLUCIAL Avocats  
2 sem.

Le rapport sur la maîtrise des dépenses liés aux arrêts maladie est en ligne : 9 constats et 20 propositions.

Les pistes envisagées : Améliorer la prévention, revoir les règles relatives aux arrêts de longue durée, accompagner les médecins sur la prescription des arrêts maladie. envisager des alternatives aux arrêts à temps complet, contrôler les abus, simplifier les règles et dispositifs d'indemnisation ...

<https://lnkd.in/gpG9ikg>

#SOLUCIAL  
#POLESANTE



**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](http://www.solucial.com)