

## ÉDITORIAL

### LES ENJEUX DE LA TECHNOLOGIE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Ce mois-ci, nous vous proposons un numéro orienté numérique, et mobilité.

Le hasard du calendrier a voulu que, alors que nous « fêtons » les 1 an du RGPD, nous avons lancé, chez SOLUCIAL, un travail collectif de projection sur ce que seront les enjeux du monde du travail et de la relation client/avocat en 2030.

L'évolution des technologies et des modes d'organisation, les échanges internationaux dans un contexte politique changeant, les besoins des nouvelles générations sont sources de réflexions multiples chez nos clients comme en interne et nous invitent à anticiper les changements.

S'il y a beaucoup d'incertitudes, nous avons une conviction : la technologie sera (est déjà) un incontournable pour nous permettre d'avoir toujours plus de temps à consacrer à l'humain, qui est au cœur de notre métier.

De belles réflexions en cours et à venir pour occuper l'été qui approche à grands pas !

**Caroline BARBE**  
Associée

## Sommaire

FACEBOOK : AMI OU ENNEMI  
DE L'EMPLOYEUR... ?

LES TITRES DE SEJOUR ET DE TRAVAIL :  
LE POINT EN DEUX TABLEAUX

LES VICES DE PROCEDURE  
EN CAS DE CONTROLE URSSAF :  
LE POINT EN UN SCHÉMA

FLASH INFO : CSE

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

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

# FACEBOOK : AMI OU ENNEMI DE L'EMPLOYEUR ... ?



En janvier 2019, 45% de la population mondiale utilisait les réseaux sociaux de manière active.

Parmi les réseaux sociaux, Facebook est sans doute celui qui fait le plus couler d'encre.

Avec plus de 2,3 milliards d'utilisateurs dans le monde, dont 35 millions en France, les publications sur Facebook peuvent avoir un impact lourd.

La facilité d'utilisation d'un tel outil et son pouvoir addictif conduisent de nombreux salariés à s'exprimer sur les réseaux sociaux (parfois à outrance) à propos de leur vie privée - ou moins privée, c'est-à-dire de leur travail.

Inévitablement, les relations salariés/employeurs sont impactées par ce phénomène.

Si dans le cadre de la relation de travail, tout salarié a, d'une part, droit au respect de sa vie privée et bénéficie d'autre part, de sa liberté d'expression, l'employeur n'est pas sans arme.

Attention toutefois, toutes les restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives doivent être uniquement justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Aujourd'hui, Facebook est-il l'ami ou l'ennemi de l'employeur ?

## **1. FACEBOOK : UN POTENTIEL DANGER À SURVEILLER**

Au sein de l'entreprise comme en dehors, les salariés jouissent de la liberté d'expression.

Mais cette liberté fondamentale doit être exercée sans abus.

Lorsque le salarié abuse de sa plume à propos de son employeur, il encourt des sanctions.

Il faut reconnaître que sur internet, et en particulier sur les réseaux sociaux, les propos tenus peuvent vite déraper...

Il est désormais bien établi par la jurisprudence que **des propos tenus par un salarié visant à jeter le discrédit sur sa hiérarchie et/ou sur la société sur les réseaux sociaux peuvent faire l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.**

Plus précisément, des propos litigieux peuvent faire l'objet de sanctions dès lors qu'ils sont publics, permettent d'identifier clairement l'employeur et sont imputables au salarié.

La chambre sociale tient en effet compte du caractère public ou privé de la publication et de l'étendue de la publicité donnée aux propos litigieux.<sup>1</sup>

Le caractère public est établi dès lors que les propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ont été échangés sur des réseaux sociaux au moyen d'un compte dont le paramétrage était de nature à faire perdre aux échanges leur caractère de correspondance privée.<sup>2</sup>

A l'inverse, les propos sont privés, et ne peuvent donc faire l'objet de sanctions, dès lors qu'ils sont diffusés sur le compte Facebook du salarié, uniquement accessibles à des personnes agréées par ce dernier et peu nombreux, (par exemple, un groupe fermé composé de quatorze personnes). Ils relèvent alors d'une conversation de nature privée.<sup>3</sup>

### **• Qu'en est-il du fameux «j'aime» ?**

Si dans un premier temps, la seule utilisation par le salarié de la fonctionnalité « J'aime » à l'égard d'un texte rédigé par un autre salarié et comportant, notamment, des remarques dénigrantes pour l'employeur, ne suffisait pas à caractériser une faute, **les propos en question ne pouvant être rattachés au salarié lui-même,**<sup>4</sup> il pourrait en aller autrement désormais.



<sup>1</sup> Cass, Soc, 28 mars 2012, n°11-10.513,

<sup>2</sup> Cass.Soc, 16 septembre 2015, n°13-26.949, Cass.Soc, 11 février 2015, n°13-22.979

<sup>3</sup> Cass., Soc 12 septembre 2018, n°16-11.690

<sup>4</sup> CA Douai, 24 avril 2015, n°14/00842

En effet, la Cour d'Appel de Paris considère que le fait de cliquer sur la mention « J'aime » sur un statut dénigrant l'entreprise **démontre l'approbation de la salariée à ce message, et ce, de manière publique.** En l'espèce, **la salariée avait également partagé le statut sur son propre mur.** La publicité de la publication de ce message justifie le licenciement.<sup>5</sup>

### • Et sur la responsabilité pénale du salarié ?

Outre les sanctions prononcées par l'employeur, la gravité de certaines publications peut faire l'objet de poursuites pénales.

De manière non exhaustive, nous évoquons ici **la diffamation et les injures publiques** qui sont les plaintes les plus fréquentes.

La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse s'applique à l'ensemble des supports de communication dont les réseaux sociaux.

En matière de diffamation et d'injures publiques, l'article 29 de ladite loi dispose que :

*« Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommé, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés. »*

Si la publication est d'ordre privé, la diffamation ou l'injure n'est pas un délit mais une simple contravention passible d'une amende de 38 euros.

La diffamation publique est, elle, punie bien plus sévèrement puisqu'il s'agit d'un délit punissable d'une amende pouvant aller jusqu'à 12 000 euros.

Dans le cadre de diffamation ou d'injures publiques, l'entreprise est tout à fait en droit de signaler de telles publications lui portant préjudice, en déposant plainte auprès des services de Police.

Attention cependant, l'article 65 de la loi du 29 juillet 1881 est strict, le délai de **prescription est de trois mois.**

L'entreprise jouit de ce bref délai à compter du premier acte de publication.<sup>6</sup>

Même si la publication est toujours en ligne, une action pénale en diffamation ou injures publiques ne sera plus possible si la date de la première publication remonte à plus de trois mois.

<sup>5</sup> CA Paris, Pôle 6 - chambre 2, 9 mars 2017, n° 16/06756

<sup>6</sup> Crim.16 oct.2001, n°00-85.728

Vous l'aurez compris, la question du caractère public ou privé est de nouveau primordiale en la matière.

La Cour de Cassation oblige les juges du fond à vérifier le caractère public ou privé des propos et à vérifier que les destinataires soient liés ou non par une communauté d'intérêt de manière casuistique.

Si les messages sur Facebook sont en accès libre à chacun, ces propos sont de fait publics. En revanche, si le compte est réservé à un nombre restreint d'amis, la diffamation ou l'injure publique ne sera pas retenue, sauf si le nombre d'amis est important, de sorte que ces membres ne sont plus liés par une communauté d'intérêts.

Facebook peut donc clairement présenter un danger pour l'employeur dont la réputation peut facilement et rapidement être atteinte sur la toile.

Mais le tableau n'est pas si noir : Facebook n'est pas qu'une menace à la réputation de l'employeur.

L'employeur peut également faire de Facebook un outil lui permettant de mettre le doigt sur la fraude de salariés.

## **2. FACEBOOK : OUTIL AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR**

La tendance d'exposer sa vie privée sur les réseaux sociaux peut parfois servir l'employeur...

Lorsque le salarié fraude ou fait preuve de déloyauté, il peut être rattrapé par ses publications.

Tel est le cas en matière d'arrêt maladie.

En effet, la jurisprudence est claire : des photos de vacances publiées sur Facebook peuvent être utilisées pour démontrer la déloyauté de salariés.

Ainsi, un salarié qui partage avec ses contacts Facebook **ses photos de vacances pendant un arrêt de travail pour maladie** peut voir sa version des faits totalement relativisée.<sup>7</sup> Dans cette espèce, suite à un refus de congés payés, le salarié produisait un arrêt pour « état dépressif », indiquant qu'il devait se reposer chez lui.



<sup>7</sup> CA Reims, 27 avril 2016, n°15/01126

Pourtant, il publiait des photos de vacances à cette même période. Les juges ont donc relativisé la portée de l'arrêt de travail pour « état dépressif » dans l'appréciation de cette absence.

Il va également ainsi lorsqu'un salarié tente de justifier une absence par un rendez-vous médical invoquant des souffrances physiques tout **en diffusant des photos de lui en pleine possession de ses moyens**.<sup>8</sup>

D'autres domaines sont concernés.

Le contenu de Facebook peut en effet offrir des moyens de défense à l'employeur.

De manière plus anecdotique, l'employeur peut prouver la volonté du salarié de rompre son contrat.

En l'espèce, un salarié invoquait la nullité d'une rupture conventionnelle dont la signature avait été obtenue dans un contexte de harcèlement moral. Grâce à des captures d'image sur Facebook, l'employeur avait écarté ces accusations car le salarié témoignait de sa joie d'avoir obtenu cette rupture.<sup>9</sup>

Plus encore, l'employeur peut également **démontrer la déloyauté du salarié encore en poste**.

Un employeur a ainsi pu prouver grâce à Facebook qu'un de ses employés **se livrait à de la concurrence déloyale en dehors de son temps de travail**.<sup>10</sup>

Des connexions trop nombreuses pendant le temps de travail peuvent également faire l'objet de sanctions, notamment sur le fondement de la déloyauté.

Reste à définir les connexions trop importantes. La jurisprudence a pu considérer que **41 heures/mois** sur internet<sup>11</sup> ou **10000 connexions** à des sites non professionnels en un mois **sont abusives**.



<sup>8</sup> CA Bastia, 9 mars 2016, n°15/00198 <sup>9</sup> CA Aix-en-Provence, 22 octobre 2013, n°12/18251.

<sup>10</sup> CA Paris, 30 mars 2016, n°13/07492.

<sup>11</sup> Cass. soc., 18 mars 2009, n°07-44.247

<sup>11</sup> Cass. soc., 26 février 2013, n°11-27.372

## • Qu'est en est-il des propos élogieux sur la société ?

Si l'image de l'entreprise peut rapidement être détériorée sur Facebook, les propos tenus sur le réseau social peuvent aussi rapidement contribuer, a contrario, à la construction d'une image de marque reconnue.

Plus encore, les propos publiés par les salariés peuvent parfois faire office de publicité (gratuite) pour l'entreprise.

Certains employeurs demandent donc à leurs salariés de contribuer à leur image de marque sur les réseaux sociaux et de participer à leur communication.

Attention toutefois, certains inspecteurs du travail commencent à être méfiants sur ces pratiques, considérant qu'elles pourraient être assimilées à une atteinte aux libertés individuelles.

Là est toute l'importance de la distinction entre « demander » et « imposer » aux salariés un tel investissement sur leurs comptes privés.

## • Et sur la responsabilité pénale du salarié ?

**Un salarié peut être rendu coupable d'abus de confiance** si, au moyen de l'ordinateur et de la connexion internet mis à sa disposition pour les besoins de son activité professionnelle, il visite des sites pornographiques avec une adresse e-mail mentionnant le nom de l'entreprise comme adresse de contact et stocke sur son disque dur de très nombreux messages de même nature.<sup>12</sup>

Pire encore, le salarié peut se rendre coupable d'**escroquerie**.

Tel a été le cas d'un salarié qui, pendant son arrêt de travail, exerçait une activité non autorisée par son médecin traitant.<sup>13</sup>

Bien que le jugement ne soit pas relatif à une fraude découverte par les réseaux sociaux, il illustre toute la rigueur du droit pénal et jusqu'où peuvent conduire certaines dérives, de manière générale.

Le salarié a été condamné à une peine de deux mois de prison avec sursis, au visa des dispositions du code pénal sur l'escroquerie (c. pén. art. 313-1).

Sur le plan civil, le prévenu a été condamné à verser à son employeur 12 330 € en réparation du préjudice matériel constitué par le supplément de cotisation « accidents du travail » supporté par l'entreprise suite à la révision de la tarification de la cotisation AT.

A noter toutefois, qu'en matière pénale, **le parquet reste seul maître des poursuites** et peut décider de classer sans suite.

<sup>12</sup> Cass. Crim., 19 mai 2004 n°03-83-953

<sup>13</sup> Tribunal correctionnel de Saint-Brieuc, 17 septembre 2015, n° 1452/2015

## LES BONS RÉFLEXES

Si vous avez connaissance de propos néfastes tenus sur Facebook :

- Ne pas se contenter de « captures d'écran »
- Procéder à un constat d'huissier afin de garantir la recevabilité de la preuve. Ce procès-verbal reprend :
  - l'auteur des propos
  - le contenu des propos
  - les éléments permettant de justifier du caractère public de la publication (nature du groupe ouvert ou fermé, nombre d'« amis »...)

Emilie TAHON et Clément WALLEZ





# LES TITRES DE SEJOUR ET DE TRAVAIL : LE POINT EN DEUX TABLEAUX



L'accueil de salariés étrangers est de plus en plus fréquent dans les entreprises, qu'il s'agisse d'étudiants étrangers stagiaires dont on souhaite pérenniser la présence, de détachements intragroupes ou tout simplement du recrutement de salariés non européens (les salariés européens pouvant exercer une activité professionnelle sans titre). La question de leur titre de séjour se pose systématiquement.

Le choix de ce titre est fonction de plusieurs facteurs, tels que la durée de présence du salarié étranger sur le territoire

français, son niveau d'étude et de salaire ou encore de la nature de l'activité exercée.

Les enjeux quant au choix du titre sollicité sont réels.

En effet, si le titre demandé n'est pas adéquat, l'administration peut en refuser la délivrance ou le renouvellement, le salarié peut alors se trouver en situation irrégulière et l'employeur, s'il maintient le contrat de travail, se rend auteur de l'infraction pénale d'emploi irrégulier d'étrangers (5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende).

Nous vous proposons un tableau récapitulatif des différents titres existants.

Il n'a pas vocation à être exhaustif, mais à permettre d'y voir plus clair dans cet ensemble de titres qui paraît parfois bien nébuleux.

TITRE VALANT AUTORISATION DE TRAVAIL	DURÉE DE 1 <sup>ère</sup> DÉLIVRANCE	CONDITIONS D'OBTENTION
<b>TITRES DE SÉJOUR TEMPORAIRES</b>		
Visa de court séjour	Jusqu'à 3 mois	Nécessite un titre de travail par ailleurs, sauf cas de dispense limitativement énumérés
Carte de séjour étudiant	4 à 12 mois	Maxi 964 heures de travail par an
Carte de séjour « stagiaire »	Au moins 3 mois	Stage dans le cursus des études
Autorisation provisoire de travail (APT)	1 an non renouvelable	L'année suivant la fin des études
Carte de séjour temporaire - mention travailleur temporaire	1 an renouvelable	Activité du contrat de travail
VLS-TS mention salarié détaché (Visa long séjour valant titre de séjour)	3 mois à 1 an	Activité du contrat de travail

TITRE VALANT AUTORISATION DE TRAVAIL	DURÉE DE 1 <sup>ère</sup> DÉLIVRANCE	CONDITIONS D'OBTENTION
<b>TITRES DE SÉJOUR PLURIANNUELS</b>		
Carte de séjour salarié détaché ICT	1 an à 3 ans	Activité liée à la mission en France
Carte de séjour temporaire - mention salarié	1 an renouvelable pour 4 ans	Activité liée à la mission en France
Carte de séjour - mention travailleur saisonnier	3 ans	Présence en France de 6 mois par an maximum
Passeport Talent	4 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarié qualifié : 36 509, 20 €</li> <li>- Emploi hautement qualifié : 53 839, 50 €</li> <li>- Entreprise innovante : 36 509, 20 €</li> <li>- Salarié en mission : 32 858, 28 €</li> <li>- Mandataire social : 54 763, 80 €</li> </ul>
Carte de résident	10 ans	Résidence continue en France de 3 ou 5 ans

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches auprès des administrations compétentes.

Alice ONCLE



# LES VICES DE PROCEDURE EN CAS DE CONTROLE URSSAF : LE POINT EN UN SCHEMA



Le pôle URSSAF vous accompagne en cas de contrôle URSSAF. N'hésitez pas à nous solliciter.

Philippe PREVEL et Alexis FLAMENT



## FLASH INFO

**Vous êtes une structure de 11 salariés ou plus ?** Il ne vous reste que quelques mois pour mettre en place votre CSE si cela n'est pas encore fait.

N'hésitez pas à contacter SOLUCIAL AVOCATS qui vous accompagne dans la mise en place de cette nouvelle instance : [secretariat@solucial.com](mailto:secretariat@solucial.com)



# LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

## Déjeuner-débat Chambre de commerce Franco-Belge : KIABI

Charlotte DUBOIS a participé au déjeuner-débat organisé par la Chambre Franco-Belge le mardi 14 mai sur le sujet de l'implantation de KIABI, groupe français de distribution de prêt-à-porter, en Belgique.

Les invités, Aalrick VAN STRATEN, Country Leader KIABI BELGIUM, et Jérôme CALONNE, Directeur Organisation International, ont livré leur expérience et leurs conseils pour réussir une implantation en Belgique. En effet, bien qu'il s'agisse d'un pays frontalier et assez proche du nôtre, le copier-coller du business model français ne fonctionne pas ! Pour réussir, KIABI n'a pas hésité à innover et à repenser sa stratégie d'implantation de ses magasins en privilégiant, par exemple en Belgique, une implantation en centre-ville plutôt qu'en périphérie. La traditionnelle vendeuse a également laissé place à une « Talent » dédiée exclusivement au client et assistée par de nouveaux métiers supports.

## La génération Z au centre du débat ...

Louis VANEECLOO a participé à une rencontre dédiée à la fameuse génération Z.

Comment recruter et fidéliser la génération Z : tel était le sujet de la rencontre fin mai, chez un spécialiste des RH, le cabinet QuinteSens (du groupe Batka), animé par **Alexis ROQUETTE**.

Trois témoins, **Théo AHONOUKOUN**, DRH de HOIST FINANCE, **Aude COUSIN**, DRH de L'OLIVIER ASSURANCES et **Pierre HIRACLIDES**, Deputy CEO, M6 DIGITAL SERVICES.

Il en ressort que cette génération née après 1995 aura comme la précédente, ses qualités et défauts, même s'il faut se méfier des généralités.

Ce qui la différencie le plus, c'est que c'est la 1<sup>ère</sup> génération qui a connu Internet à sa naissance. Et on nous parle déjà de la génération suivante, celle née avec des tablettes dans le berceau 😊...

**Z**

*« Je retiens pour une entreprise, que le point central est d'avoir un projet et des valeurs qu'elle respecte. Et là, tous les collaborateurs s'y retrouvent, toutes générations confondues, même les moins connectées. »*

Louis VANEECLOO

## Legalmondo à VERONE

Caroline BARBE s'est rendue, les 6 et 7 juin, à Verone, où se tenait la réunion semestrielle de la plateforme LEGALMONDO, qui réunit plus de 120 avocats d'affaires dans 43 pays. Les échanges ont porté sur les projets du réseau, tels que la publication d'un guide sur la distribution de vins dans différents pays (réalisée début 2019) ou de celle d'un guide sur le détachement de travailleurs (à venir).

Plus d'informations sur cette plateforme et ses membres : [www.legalmondo.com](http://www.legalmondo.com)



## Colloque organisé par l'Ordre des Avocats de LILLE sur l'égalité avocats/avocates



Charlotte DUBOIS et Emilie TAHON ont participé au colloque sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la profession d'avocat.

Un débat intéressant centré sur l'humain car tout avocat et avocate est avant tout, un homme ou une femme. Un temps d'échange permettant notamment de mettre en lumière, comme dans toutes les professions, l'importance de la parole dans des situations d'inégalité ou de discrimination.

# L'ART DE FORMER



## **SOLUCIAL forme ses confrères et futurs confrères à l'école des avocats ...**

### **• Formation des futurs Confrères avocats en droit social**

Le 13 mai 2019, Louis VANEECLOO et Thierry DOUTRIAUX ont animé une formation sur le droit social à destination de la dernière promotion d'Elève-avocats.

### **• Nouveau panel de formations sur le numérique et le droit social**

L'IXAD, l'école de formation des avocats de la région Nord-Ouest a demandé aux équipes de SOLUCIAL de former les avocats sur les enjeux du numérique en droit social.

Prochainement, Marie DELAUTRE, accompagnée de Samy KODIA, expert à la Cour, animera une formation sur la preuve numérique en droit social. Louis VANEECLOO, aux côtés de Nathalie LAMBIN, Directrice des ressources humaines du groupe VERYWEAR, animera un module dédié à l'usage des matériels informatiques.

D'autres modules sont en cours de construction : la gestion du personnel et le RGPD, les réseaux sociaux, les plateformes numériques, le télétravail, etc.

Ces formations, sur un sujet stratégique et crucial dans les entreprises, viennent progressivement enrichir [notre catalogue de formations](#). Nos équipes sont à votre disposition pour les adapter à vos structures et vos besoins.

## **SOLUCIAL sensibilise les entreprises galloises au droit social français**

Le 27 juin 2019, Caroline BARBE a le plaisir de présenter aux entreprises galloises les principales questions à se poser lors de l'élaboration d'un contrat de travail en France, en partenariat notamment avec Lille's Agency, lors d'un évènement dont le sujet principal est « Faire affaire en France » (Doing business in France).



## **SOLUCIAL forme les dirigeants français et belges au détachement de travailleurs binationaux**

Le 18 juin 2019, Caroline BARBE a co-animé, avec Soetkin LATEUR, du cabinet K-LAW, une formation organisée au sein de la Chambre de Commerce Franco-Belge sur le détachement de travailleurs de part et d'autre de la frontière.



# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

## Les bureaux de SOLUCIAL à PARIS déménagent pour toujours mieux vous accueillir

C'est officiel !

SOLUCIAL déménage ses bureaux Parisiens.

Désormais, retrouvez-nous au [34 rue Godot de Mauroy](#) dans le 9<sup>ème</sup> arrondissement !



## L'Arrivée de Manon



Manon VAN DER MEULEN vient d'arriver chez SOLUCIAL en remplacement de Mary HABCHY, qui attend un heureux évènement.

*« En suite de l'obtention d'un diplôme universitaire en droit du travail, je suis heureuse de poursuivre mon parcours au sein de l'équipe dynamique de SOLUCIAL en qualité d'Assistante juridique. C'est avec plaisir que je vous accueillerai au Cabinet ! »*

## Un bond dans le futur

Le 5 juin dernier, l'équipe se retrouvait à Euratechnologies dans le cadre d'un séminaire interne.

Au programme, des réflexions sur le cabinet d'Avocats du futur pour poser les bases de la Vision SOLUCIAL à 2030.



# Solucial Live



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 mois

Attention aux arnaques au RGPD !! ⚠️⚠️⚠️

#RGPD #polenumerique SOLUCIAL Avocats



**CNIL**

91 086 abonnés

1 mois • Modifié

+ Suivre

VIGILANCE | Votre association / entreprise / organisme a reçu ce type de courrier évoquant votre conformité au RGPD ? Ne répondez pas, n'envoyez pas d'argent et partagez cette «alerte vigilance» auprès de votre réseau local → <https://lnkd.in/dmpwwZj>





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

**Solucial Avocats a retweeté :**



**Marie DELAUTRE** @MarieDelautre - 30 avril

@solucial membre du club @FACEMEL59 : notre AG pour passer en revue les actions 2018 citoyennes et engagées



**Thierry DOUTRIAUX** @ThDoutriaux - 13 mai

Quel plaisir 🥰 de lancer la semaine en formant au dialogue social 💡 de futurs confrères @IXADNordOuest #serment @solucial @REALITES\_du\_DS



**Solucial**  
avocats

L'art du droit social

### Paris

34 rue Godot de Mauroy  
75009 Paris

Métro : 12 - 8 - 14 (arrêt Madeleine)  
3 - 9 (arrêt Havre-Caumartin)

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)