

## ÉDITORIAL

---

### YOUPI ! C'EST LA RENTRÉE !

*C'est la rentrée,  
Les enfants ont repris l'école,  
Nous retrouvons les cartables à préparer,  
Nos routes embouteillées,  
Les journées chargées et qui passent  
à toute vitesse,  
Le soleil qui se fait moins chaud,*

*Oui, mais nous retrouvons aussi  
nos clients et partenaires préférés,  
Nos collaborateurs en forme et motivés,  
Des chiffres sur l'économie nationale qui  
nous laissent optimistes malgré le Brexit,  
Et un beau projet SOLUCIAL 2032  
afin d'écrire les 10 prochaines années  
de notre entreprise,*

*Youpi ! C'est la rentrée !*

**Louis VANEECLOO**  
Associé

## Sommaire

**LA PERFORMANCE SOCIALE :**  
D'UNE CONTRAINTE LÉGALE À UNE  
OPPORTUNITÉ DE DÉVELOPPEMENT  
D'ENTREPRISES CITOYENNES

---

**FLASH INFO :** LES SUJETS  
DE LA RENTRÉE

---

**LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS**

---

**QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?**

---

**SOLUCIAL LIVE**

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE  
et Louis VANEECLOO



Rédactrices en chef :  
Olivia BULCKE et Emilie TAHON

# LA PERFORMANCE SOCIALE :



D'une contrainte légale à une opportunité de développement d'entreprises citoyennes



En période de forte chaleur comme en cas de déluge, en tant qu'avocats en droit social, nous baignons quotidiennement dans le monde de l'Entreprise, dont la définition connaît ce qui pourrait bien à terme être considéré comme une révolution.

La loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), entrée en vigueur le 22 mai 2019, a modifié pour la première fois la définition de l'entreprise, inscrite à l'article 1833 du Code Civil.

Désormais, au-delà du but lucratif de toute entreprise, la notion d'intérêt social est consacrée. La définition historique de l'entreprise, à savoir : « Toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés » est complétée par la phrase suivante :

*« La société est gérée dans son **intérêt social**, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».*

Une autre avancée considérable est celle de l'introduction dans le Code Civil du concept « **d'entreprise à mission** » qui permet à l'entreprise, si elle le souhaite, de préciser dans ses statuts une raison d'être :

*« Les statuts peuvent préciser **une raison d'être**, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ».*

Plusieurs conditions sont requises pour que l'entreprise puisse se prévaloir (sur son Kbis notamment) de sa qualité de société à mission :

- Une raison d'être au sens de l'article 1835 du Code Civil dans sa rédaction issue de la Loi Pacte ;
- Une « mission » autrement dit un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité ;
- Un « comité de mission » qui est en charge du suivi de l'exécution de la mission.

Certaines entreprises ont déjà franchi le pas, comme par exemple NORSYS, entreprise de services numériques, basée dans la métropole lilloise et dont le dirigeant a toujours été à la pointe des avancées sociales.

Pour son Président, Sylvain BREUZARD, « *la raison d'être n'est ni un slogan publicitaire, ni une baseline commerciale ; elle définit une entreprise de la manière la plus fondamentale possible, à travers le sens profond qu'elle donne à son activité et la manière dont elle définit son utilité pour le monde* ».

La raison d'être de NORSYS est la suivante : « *Concevoir avec une préoccupation humaine et éthique des usages du numérique efficaces, afin de contribuer à l'évolution positive du monde* ».

Afin de traduire cet engagement en actes concrets, NORSYS a déjà réalisé les actions suivantes :

- Modification de ses statuts afin que son engagement sociétal, que représente sa raison d'être, soit inscrit au même titre que ses engagements capitalistiques ;
- Alignement des missions de sa fondation sur sa raison d'être en soutenant des projets dont la finalité sociale ou écologique nécessite un meilleur usage du numérique ;
- Création d'un conseil d'éthique dont l'objet est de positionner l'entreprise sur ce qu'elle est prête à faire et à ne pas faire dans le cadre de ses activités. Les premières questions sont par exemple les suivantes : faut-il travailler avec des secteurs d'activité tels que l'armement ? Avec des clients qui ne s'engagent pas concrètement dans une démarche RSE ?

- Lancement d'un projet visant sa neutralité en carbone : changement du fournisseur électrique vers un fournisseur 100% énergies renouvelables, achat de matériels ayant une meilleure efficacité énergétique, compensation de CO<sub>2</sub> par la plantation de forêts...

### **Mais comment l'avocat en droit social peut-il accompagner concrètement l'entreprise dans sa démarche RSE ?**

Plusieurs axes sont envisageables :

- **Négocier un accord d'entreprise sur le sujet** : en effet, même si beaucoup d'entreprises ont déjà mis en place des accords portant sur la Qualité de Vie au Travail « QVT », peu sont les accords identifiés comme des accords portant sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise « RSE ». Or, la plupart des sujets QVT tels que par exemple « le droit à la déconnexion », « l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle » ou encore des politiques de recrutement favorisant la diversité et l'égalité des chances s'inscrivent tout à fait dans une démarche RSE ;
- **Favoriser l'actionnariat salarié** : Avec près de 3 millions d'actionnaires, détenant en moyenne 4 % du capital des entreprises, la France est la championne d'Europe toutes catégories de l'actionnariat salarié et cette tendance ne devrait que s'accroître avec l'entrée en vigueur de la loi PACTE.

En effet, la mise en place de dispositifs d'actionnariat salarié est particulièrement stimulée par l'adoption des dispositions suivantes :

- Réduction du forfait social (de 20% à 10%) sur l'abondement versé par l'entreprise dans un dispositif d'actionnariat salarié → applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- Possibilité de versement unilatéral de l'employeur sur le PEE → en attente du décret ;
- Augmentation de la décote maximale autorisée sur les titres de l'entreprise, de 20 à 30% à 5 ans et de 30 à 40% à 10 ans → applicable depuis le 23 mai 2019 ;
- Modification des règles de gouvernance des fonds d'actionnariat salarié : les salariés représentant les porteurs de parts aux conseils de surveillance des FCPE (Fonds commun de placement d'entreprise) d'actionnariat salarié sont élus par et parmi les salariés porteurs de parts ; les représentants de l'entreprise sont exclus de l'exercice des droits de vote attachés aux titres de l'entreprise → applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;

- **Encourager le partage de valeur grâce à l'attractivité renforcée de l'épargne salariale** : La Loi PACTE comprend de nombreuses mesures visant à accroître le partage de valeur et le développement de l'épargne salariale :

- **Forfait social** : Suppression du forfait social sur l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale, pour les entreprises de moins de 50 salariés (hors entreprises appartenant à une UES) et suppression du forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de 50 à 249 salariés  
→ applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- **Participation** : Le plafond de salaire pris en compte pour le calcul de répartition de la participation est réduit de 4 à 3 PASS, afin de favoriser une répartition plus égalitaire  
→ applicable depuis le 23 mai 2019 ; La participation ne devient obligatoire qu'à compter du 1<sup>er</sup> exercice ouvert après une période de 5 années consécutives au cours de laquelle le seuil de 50 est atteint  
→ applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- **Intéressement** : Le plafond individuel de la prime d'intéressement passe de 50% du PASS à 75% du PASS. Il est désormais identique au plafond individuel de participation  
→ applicable depuis le 23 mai 2019 ;

- **Booster l'épargne retraite** : La Loi PACTE vient d'être complétée par l'ordonnance n° 2019-786 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'Epargne Retraite avec la création du Plan d'Epargne Retraite (PER). Sa mise en œuvre est prévue à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, avec encore un décret et un arrêté à paraître très prochainement. Il y a là une vraie carte à jouer pour les entreprises sachant qu'aujourd'hui, vis-à-vis de leurs salariés, ces dernières peinent à proposer des produits d'épargne retraite attractifs et adaptés aux besoins de préparation de la retraite.

Cela se concrétisera notamment par le biais d'un plan d'épargne retraite collectif facultatif et ouvert à tous les salariés et ayant vocation à succéder aux actuels PERCO ou d'un plan d'épargne retraite obligatoire prenant la succession des actuels « articles 83 ». Les entreprises auront la possibilité de regrouper ces produits en un seul plan d'épargne retraite pour davantage de simplicité. Toutes les entreprises bénéficieront d'un forfait social réduit à 16%, au lieu de 20%, sur les versements en épargne retraite lorsque l'épargne sera investie à hauteur de 10% au moins dans des titres de petites et moyennes entreprises.

Dès l'automne 2019, les entreprises qui ont mis en place un PERCO devront le transformer en PER d'entreprise collectif afin de pouvoir bénéficier des avantages afférents à ce nouveau dispositif. Cette transformation nécessitera :

- Information/consultation des instances représentatives du personnel ou signature d'un avenant avec les organisations syndicales
- Information de l'ensemble des bénéficiaires au sein de l'entreprise.

Ces différentes mesures envoient un signal fort aux entreprises qui souhaitent développer les produits d'épargne salariale et encourager également la mise en place de dispositifs d'actionnariat salarié.

La loi PACTE permet à ce volet de la RSE de passer d'un droit concept de droit mou à un droit dur, qui se codifie progressivement.

Dans un monde où l'entreprise est souvent pointée du doigt comme ne tenant pas compte de toutes ses parties prenantes, la performance globale passera par une évolution de sa raison d'être. De la performance économique à la performance sociale et environnementale, la loi a déjà fait le pas... Les entreprises, qu'elles le veuillent ou non, devront suivre, à elles d'être actrices de leur destin.

Louis VANEECLOO et Charlotte DUBOIS



## LA RAISON D'ÊTRE CHEZ NORSYS

Les équipes de SOLUCIAL ont eu la chance de pouvoir poursuivre l'analyse de cette thématique en échangeant avec Sylvain BREUZARD qui leur a expliqué le cheminement vers la prise en compte de ces sujets et toute la dynamique positive qui en ressort.

Cela fait 25 ans que les thèmes Economie, Social et Environnement sont inclus dans l'ADN de NORSYS. Mais c'est en 2017 que NORSYS est entrée dans un travail de matérialisation de ces sujets à travers la question de la raison d'être de l'entreprise.

Cette question de la raison d'être de NORSYS a été posée à des collaborateurs et trois points clés en sont ressortis :

- **Sur l'économie** : la nécessité d'un cadre éthique à l'utilisation des techniques et nouvelles technologies ;
- **Sur le social** : la priorité de réduire les injustices sociales ;
- **Sur l'environnement** : le devoir de préserver la planète.

Une fois ces points clés identifiés, il convenait de leur apporter une réponse cohérente pour qu'ils ne restent pas dans le domaine de l'utopique et que cette raison d'être se traduise dans la réalité de l'entreprise.

Et finalement, Sylvain BREUZARD s'est rendu compte de l'ancrage dans la réalité de cette raison d'être, notamment du fait d'une volonté collective d'aller toujours plus loin sur ces trois thématiques.

Cette volonté collective est devenue un vecteur d'adhésion des collaborateurs mais aussi des clients à l'entreprise.

***« Incarner une entreprise à mission,  
c'est la plus belle attractivité que l'on peut avoir  
pour les salariés et les clients. »***

Sylvain BREUZARD, Président de NORSYS

# FLASH INFO

## LES SUJETS DE LA RENTRÉE

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

Nous vous en avons parlé dans nos précédentes éditions mais ils deviennent une réalité : les indicateurs sur l'égalité hommes femmes.

Si vous employez plus de 1000 salariés, la note obtenue à l'issue de l'évaluation des critères fixés par le Ministère du travail sur l'année 2018 a déjà été publiée avant le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Si vous employez entre 250 et 1000 salariés, vous avez dû publier cette note avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

**Entreprises de moins de 250 salariés** : c'est maintenant à vous de travailler le sujet. Votre note devra être publiée avant le 1<sup>er</sup> mars prochain.

Le Ministère du travail a publié plusieurs outils pour vous aider à déterminer la note qui vous est attribuée.

Pour rappel, l'index de l'égalité donne lieu à une note obtenue en additionnant le nombre de points liés à chacun des 5 indicateurs suivants. Cette note est calculée sur un total de 100 points.

TYPE D'INDICATEUR	NOMBRE DE POINTS CORRESPONDANTS
Écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle ou autre classification des postes	0 à 40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	0 à 20 points
Écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes	0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	0 à 15 points
Parité entre les femmes et hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	0 à 10 points



## **Taux « ATMP Fonctions supports », y avez-vous pensé ?**

A compter du 1er janvier 2020, le « taux bureau » disparaît au profit du « taux fonctions supports ». Il s'agit toujours d'un taux réduit de cotisations d'accidents du travail pour le personnel administratif. Il est réservé aux entreprises en taux collectif (moins de 20 salariés) et en taux mixte (20 à moins de 150 salariés).

Attention, vous ne pourrez bénéficier de ce taux que si vous en faites la demande, à votre caisse régionale de rattachement, avant le 30 novembre 2019.

La demande prend la forme d'un questionnaire, téléchargeable en ligne, et d'une description détaillée de l'implantation de l'établissement concerné par la demande.

A défaut de demande, un seul taux correspondant à l'activité principale sera applicable à l'ensemble des salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **La réforme de l'assurance chômage : ça avance ...**

Le 26 juillet dernier, deux décrets étaient publiés fixant les nouvelles règles de l'assurance chômage.

Plusieurs modifications sont désormais inscrites dans le marbre :

### **• L'ouverture et le rechargement des droits plus exigeants**

A compter du 1er novembre 2019, ce ne seront plus 4 mois d'activité au cours des 28 derniers mois qui seront nécessaires pour ouvrir des droits mais 6 mois au cours des 2 dernières années (ou au cours des 36 derniers mois pour les plus de 53 ans).

La condition minimale d'activité pour le rechargement des droits augmente elle aussi. Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme, il faudra désormais avoir travaillé 910 heures au cours des 24 derniers mois.

### **• La modification du calcul du salaire de référence**

La principale modification réside dans le changement de la période prise en compte pour la détermination du salaire journalier.

Pour les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, les 24 derniers mois de rémunération seront pris en compte pour établir le salaire de référence (contre 12 avant cette date).

Cette modification aura pour conséquence de réduire le salaire journalier de référence des demandeurs d'emploi ayant subi des interruptions fréquentes d'activité.

- **Des allocations dégressives**

Pour les hauts revenus, un mécanisme de dégressivité des allocations est mis en place.

Pour les salariés de moins de 57 ans, un coefficient de dégressivité de 0,7 est appliqué à compter du 183<sup>e</sup> jour sans que l'allocation journalière ne puisse être inférieure à 84,33 euros.

Cependant le délai de 6 mois à l'issue duquel la dégressivité s'applique est suspendu en cas de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi.

- **L'impact de la réforme sur le différé d'indemnisation**

Pour les personnes ayant enchaîné plusieurs contrats, l'indemnité de congés payés prise en compte pour le calcul du différé d'indemnisation ne sera plus uniquement celle versée lors de la rupture du dernier contrat.

En effet, les indemnités compensatrices de congés, payées au cours des 182 jours précédant la dernière rupture, seront prises en compte pour le calcul du différé, étant précisé que le différé est limité à 30 jours.

## **L'administration fiscale met à jour les informations fiscales de vos salariés**

Vous avez dû recevoir, de l'administration fiscale, au cours du mois d'août, les taux personnalisés et actualisés de prélèvement à la source de chacun de vos salariés. Vous avez, à compter de cette transmission, jusqu'à la fin du deuxième mois pour les appliquer et les intégrer à votre paie.

A vous de jouer !

**Olivia BULCKE et Emilie TAHON**





# LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

## Human DAY

SOLUCIAL participera au salon HUMAN DAY qui se tiendra le 19 septembre à Lille Grand Palais.

Il s'agit d'un salon RH, qui a « vocation à réunir tous les décideurs et les professionnels des Ressources Humaines, du Management et de l'Environnement de Travail ».

Cette année le thème abordé est celui de la marque employeur.

Nous concourrons d'ailleurs pour l'un des prix sur le sujet du « mieux vivre au travail ».



**L'ÉVÈNEMENT DE LA RENTRÉE**



**RETROUVEZ-NOUS SUR LA  
2<sup>e</sup> ÉDITION DU HUMAN DAY !**

**19** SEPTEMBRE 2019

**LA JOURNÉE DE L'HUMAIN AU COEUR DE L'ENTREPRISE**

Accréditez-vous sur [www.humanday.fr](http://www.humanday.fr)

## AIJA

Caroline BARBE a participé au 57<sup>ème</sup> Congrès de l'Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA), qui s'est tenu à Rome sur le thème : « Sustainability : the Law, the Planet, the People ».

Près de 800 participants se sont réunis pour échanger sur la manière dont les avocats peuvent contribuer à la réalisation des objectifs des Nations Unies pour un développement durable. Un atelier plus particulier sur la protection des travailleurs vulnérables (notamment dans le cadre de la responsabilité des entreprises à l'égard de leurs fournisseurs et dans le milieu spécifique de l'industrie de la mode) a été organisé.



5 jours de travaux qui confortent la conviction que la responsabilité sociale des entreprises n'est pas qu'un élément de la marque employeur mais en enjeu sociétal et juridique pour les années qui viennent.

## Formation CSE

SOLUCIAL a le plaisir d'aller chez l'un de ses clients afin de sensibiliser et former les nouveaux membres du CSE au fonctionnement de celui-ci.

Une formation axée sur la pratique pouvant se décliner dans toutes les entreprises.

N'hésitez pas à nous contacter.

# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?



## Arrivée de Justine VERQUIN

SOLUCIAL compte depuis septembre, un nouveau membre dans son équipe : Justine VERQUIN.



*« Ayant fraîchement terminé mes 5 années de droit (spécialité droit social), il était temps pour moi d'intégrer, pleinement, le monde professionnel. Mes premiers pas se font chez SOLUCIAL ; la voie royale pour mon projet professionnel futur. Ces rencontres, apprentissages et expériences sauront, c'est certain, me donner les outils nécessaires pour passer l'examen du Barreau en été 2020 ! »*

## Une belle après-midi récréative...

Le 5 juillet dernier, l'équipe a profité d'un après-midi ensoleillé pour se mettre au vert et s'essayer... au GOLF !

Une belle découverte et surtout un bon moment d'équipe !



# Solucial Live



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

## Solucial Avocats a partagé :



**Thierry DOUTRIAUX** • 1er  
Solucial Avocats, Spécialiste en droit social, associé  
6j



[#contratdetravail](#) [#droitdu travail](#) [#nonconurrence](#) validité d'une clause s'appliquant à l'Europe, l'Asie, et les Etats du Pacifique, car cette seule étendue géographique ne prouve pas que la salariée se trouvait dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle Cass. soc. 3-7-2019 n° 18-16.134 FS-D, Sté Christian Dior couture c/ L [#mondialisation](#)



**Caroline BARBE** • 2e  
Partner, SOLUCIAL AVOCATS Labour and Employment law specialist  
Vice President of AIJA Labour law commission  
4j



[#aijarome](#) day 3:  
starting with a panel on sustainability in the fashion industry with, among the speakers, Vivian Westwood's Italy general manager, ...voir plus





### Olivia Bulcke

Avocat en droit social chez SOLUCIAL Avocats  
1 mois.



La cour de cassation valide, aujourd'hui, dans un avis, le barème Macron :

“Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui prévoient notamment, pour un salarié ayant une année complète d'ancienneté dans une entreprise employant au moins onze salariés, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre un montant minimal d'un mois de salaire brut et un montant maximal de deux mois de salaire brut, n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Les dispositions précitées de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail.”

[#solucial](#)



### Emilie TAHON

Avocat chez Solucial avocats  
1J



Pour la Cour d'Appel de Paris, un salarié victime d'un crise cardiaque pendant un rapport sexuel alors qu'il est en déplacement professionnel, est un salarié victime d'un accident de travail ...

Il s'agirait d'un acte de la vie courante... Puisque l'employeur n'apporte pas la preuve que le salarié a interrompu sa mission, il est débouté de sa demande en contestation du caractère professionnel de l'accident.

[#accidentdutravail](#) [#déplacement](#) [#crisecardiaquependantunerelationsexuelle](#) [#actedelaviecourante](#) [#santé](#) SOLUCIAL Avocats

<https://lnkd.in/gP4-AYY>



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

**Solucial Avocats a retweeté :**



Thierry DOUTRIAUX @ThDoutriaux - 1 h



[#droitdutravail](#) [#règlementintérieur](#) : il est permis d'interdire (sous certaines conditions) toute consommation d' [#alcool](#) dans l'entreprise [#sécurité](#) [#santé](#)

<https://lnkd.in/gaYzy-2>



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)