

ÉDITORIAL

LA LISTE DU PÈRE NOËL

La fin de l'année approche déjà à grand pas, avec elle, le bilan d'une année socialement chargée et la perspective de toujours plus de réformes pour la nouvelle année.

Mais avant de s'y attaquer, nous vous proposons de prendre un temps de respiration pour profiter de cette période toujours un peu particulière.

Cette année, nous avons invité nos clients à retrouver leur âme d'enfant et à se prendre à rêver à dresser leur liste au Père Noël... Quelques surprises en perspective !

Nous vous souhaitons de très joyeuses fêtes

Caroline BARBE
Associée

Sommaire

DE L'INVENTIVITÉ DANS LES FORMES
DE RÉMUNÉRATION
POUR PLUS D'ATTRACTIVITÉ !

FLASH INFO : LES SUJETS
DE LA RENTRÉE 2020

LA RUBRIQUE DE NOËL :
LA HOTTE DU PÈRE NOËL

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

L'ART DE S'ENGAGER

L'ART DE FORMER

SOLUCIAL LIVE

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO



Rédacteurs en chef :
Olivia BULCKE et Philippe PREVEL

DE L'INVENTIVITÉ DANS LES FORMES DE RÉMUNÉRATION POUR PLUS D'ATTRACTIVITÉ !



La rémunération des salariés est un outil de développement de l'activité de l'entreprise et de mise en œuvre de la politique managériale. Elle doit cependant être maîtrisée pour être efficace et ne pas produire d'effets néfastes sur le résultat de l'entreprise.

La rémunération est indéniablement une source de motivation pour le salarié et s'avère être un levier très performant d'orientation du développement de l'activité, notamment lorsqu'elle se présente sous forme de variable.

En effet, la **rémunération variable**, sous forme de **primes ou de commissions**, implique la fixation d'objectifs par l'employeur qui tiendront compte des priorités de développement du business.

C'est par une rémunération attractive sur la vente de tel produit ou de telle prestation que l'entreprise va inciter la force commerciale à porter ses efforts sur l'axe prioritaire de développement.

Une politique de rémunération variable ne sera efficace que si elle tient compte de la nature des biens vendus (cycle de vente, saisonnalité etc...) afin de maximiser la motivation des salariés concernés et d'être maîtrisée pour éviter un effet néfaste sur le résultat de l'entreprise (par exemple rémunération variable d'un seul salarié amputant trop largement le résultat total). Elle devra également être évolutive afin de s'adapter aux contraintes conjoncturelles.

D'autres formes de rémunération permettent d'associer les salariés à la stratégie de développement de l'entreprise et ont parfois l'avantage d'exonérations sociales et fiscales.

Il s'agit des différentes formes **d'épargne salariale**.

L'intéressement, s'il n'est pas obligatoire, permet d'associer directement les salariés aux performances de la société et, en cela, sera nécessairement source de motivation. En outre, ce levier sur la motivation au travail est couplé de mesures sociales et fiscales incitatives.

En effet, à condition de respecter le caractère collectif, aléatoire et le lien avec les résultats de la société, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales. Le dispositif est donc largement optimisé pour l'employeur.

Cependant, là encore, la formule de calcul de l'intéressement, déterminée dans l'accord, sera cruciale. Le critère aléatoire de l'octroi de l'intéressement n'exclut pas une certaine prévisibilité quant aux montants en jeu.

Ainsi, il est primordial de choisir une formule de calcul permettant de mesurer l'engagement, en application d'un accord applicable actuellement sur trois ans, pour éviter d'être dépassé par cet engagement ou de le rendre inefficace.

Même si, à l'avenir, les accords d'intéressement pourraient être conclus pour une durée comprise entre un et trois ans et pourraient être reconduits pour une durée égale à leur durée initiale, la nécessité d'une formule de calcul pertinente reste entière.

A côté de l'intéressement, **la participation**, qui fait d'ailleurs souvent l'objet d'un même accord, permet également une optimisation de la rémunération des salariés, puisqu'elle bénéficie elle aussi d'exonération de cotisations. Son caractère obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés ne doit pas faire obstacle à toute valorisation, notamment si l'employeur choisit une formule de calcul plus favorable que la formule légale.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas exclues de ce dispositif, puisque, depuis le 1^{er} janvier 2019, elles sont incitées à mettre en place volontairement la participation, en bénéficiant, en plus, d'une exonération de forfait social sur les sommes versées à ce titre.

L'optimisation de ces deux autres formes de rémunération bénéficie également aux salariés qui, s'ils respectent les conditions de blocage des fonds, seront exonérés d'impôts sur les revenus au moment du versement.

Ces exonérations concernent également les retraits du **compte épargne temps**, à la suite d'une conversion de jours de repos ou d'alimentation en argent, toujours à condition de respecter le délai de blocage de 5 ans, sauf dérogations prévues par la loi (événements familiaux par exemple).

Enfin, parmi les rémunérations complémentaires, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « **prime Macron** », est reconduite pour 2020. Cependant, ses conditions d'exonération sont plus contraignantes que dans le dispositif de 2019.

En effet, l'exonération est maintenant soumise à l'adoption d'un accord d'intéressement au moment du versement de la prime, et au plus tard au 30 juin 2020.

Les plafonds d'exonération restent les mêmes, à savoir 1 000 €, pour des salariés ayant perçu moins de 3 fois le montant annuel du SMIC sur les 12 mois précédents le versement de la prime (proratisation pour les salariés à temps partiel).

Le champ d'application de la « prime Macron » s'étend aux salariés titulaires d'un contrat de travail à la date du versement, et non plus au 31 décembre de l'année précédente comme dans le dispositif 2019, aux intérimaires et, dans certaines conditions, aux travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi.

La période de versement est également allongée puisqu'elle pourra être versée jusqu'au 30 juin 2020, là où le dispositif de 2019 ne permettait un versement que jusqu'au 31 mars.

Rappelons enfin que le montant de cette prime peut être modulé selon les bénéficiaires et que l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond.

Le panel des rémunérations optimisées est donc assez vaste, d'autant que le présent article n'est pas exhaustif.

Une vraie politique de rémunération est un atout dans la stratégie de développement et de gestion des efforts des salariés en vue du bon développement de l'activité de l'entreprise.

AVANTAGES DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT			PRIME (hors prime Macron)	INTÉRESSEMENT		PARTICIPATION	
BUDGET			1000	1000		1000	
TAILLE DE L'ENTREPRISE			Toutes les tailles	Moins de 250 salariés	250 salariés ou plus	Moins de 50 salariés	Entre 50 et 250 salariés 250 salariés ou plus
SOMME APRÈS COTISATIONS PATRONALES (42%)			580	1000 (pas de forfait social)	800 (20% forfait social)	1000 (pas de forfait social)	800 (20% forfait social) 800 (20% forfait social)
SOMME APRÈS COTISATIONS SALARIALES (22%)			452,4	903 (9,7% de CSG CRDS)	722,4 (9,7% de CSG CRDS)	903 (9,7% de CSG CRDS)	722,4 (9,7% de CSG CRDS) 722,4 (9,7% de CSG CRDS)
SOMME APRÈS IMPÔT SUR LE REVENU (14%)	En cas de perception immédiate	Somme perçue	389,06 €	776,58 €	621,26 €	776,58 €	621,26 € 621,26 €
		Rendement (rapport perçu / payé)	38,91 %	77,66%	62,13%	77,66%	62,13% 62,13%
	Retrait après placement de 5 ans sur un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO)	Somme perçue	-	903 €	722,4 €	903 €	722,4 € 722,4 €
		Rendement	-	90,3%	72,24%	90,3%	72,24% 72,24%

En d'autres termes, pour 1 000 € payés par l'entreprise, et sur la seule tranche d'impôt à 14%, la somme perçue par un collaborateur peut passer, environ, du simple (389 €) au double (776 €), voire à 230% en plus (903 €).

LES SUJETS DE LA RENTRÉE 2020

La réforme de la procédure AT/MP : un recadrage à intégrer, le plus rapidement possible, dans la pratique de chacun

Le 1^{er} décembre 2019, est entrée en vigueur la réforme de la procédure de reconnaissance du caractère professionnel des maladies professionnelles et accidents du travail. S'il n'y a pas, de prime abord, de bouleversement majeur de la procédure, la réforme comporte nombre d'ajustements, de précisions, de recadrages qui vont avoir un impact significatif sur le traitement pratique de ces dossiers par les entreprises : encadrement de l'expression de réserves, adoption de délais stricts imposés aux parties pour l'expression de leurs commentaires, pour la consultation des éléments du dossier mais aussi à la Caisse, dématérialisation de la procédure...

En substance, l'esprit de la réforme est de sécuriser les Caisses, qui seront réputées avoir reconnu le caractère professionnel des affections à l'issue du délai qui leur est imparti pour se positionner, et de solidifier la procédure notamment en intégrant à la réglementation la jurisprudence fructueuse sur le sujet.

L'occasion de faire le point sur vos pratiques internes et d'adapter vos processus à ces changements pour un traitement optimal de ces dossiers, lesquels, on ne le rappellera jamais assez, peuvent avoir, notamment, des impacts financiers significatifs en matière de tarification AT/MP, surtout dans les hypothèses de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur et des conséquences sur d'éventuelles procédures prud'homales.

Le Pôle Santé de SOLUCIAL est à votre disposition pour vous présenter cette réforme et ces incidences :

- **À travers une démarche interne** : Nous pouvons venir dans vos entreprises et vous former directement et individuellement à ces changements
- **À travers une démarche partagée** : Nous organisons des formations sur cette réforme, interentreprises. L'occasion, outre la familiarisation avec la réforme, d'échanger et de partager les expériences de chacun dans ce domaine.

N'hésitez pas à nous solliciter pour que nous vous informions de notre calendrier de formation.

La réforme de l'assurance chômage

On vous en parlait dans notre précédente édition : La réforme de l'assurance chômage est entrée en vigueur pour partie au 1er novembre 2019, le reste devant attendre le mois d'avril 2020. Parmi les sujets qui sont d'ores et déjà appliqués, on compte la dégressivité des allocations à l'issue des 6 premiers mois de prise en charge et l'extension du bénéfice de l'allocation aux salariés démissionnaires, lesquels, jusque-là, pour bénéficier du chômage, réclamaient, le plus souvent, une rupture conventionnelle de leur contrat de travail... La fin d'une ère, donc ?

La réforme du calcul de l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi), pour sa part, est prévue pour le mois d'avril 2020.

L'instauration de la taxe sur les CDD d'usage

À partir du 1er janvier 2020, la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2020 prévoit l'instauration d'une taxe forfaitaire de 10 € par contrat d'usage conclu. La collecte de cette taxe sera assurée par l'Urssaf.

La généralisation des emplois francs

À compter du 1er janvier 2020, le dispositif des emplois francs, expérimentés à petite échelle depuis le 1er avril 2018, devrait être étendu. Il s'agit d'inciter les entreprises à embaucher des personnes inscrites à Pôle Emploi qui résident dans un des quartiers prioritaires de la politique de la ville du territoire. Ces entreprises peuvent bénéficier d'une aide financière qui peut aller, sous certaines conditions, jusqu'à 5 000 € par an pour un contrat à durée indéterminé et 2 500 € par an pour un contrat à durée déterminée.

La généralisation de l'obligation de publier ses indicateurs sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Dernières à s'y mettre, les entreprises de 50 à 100 salariés devront, à leur tour, au plus tard le 1er mars 2020, calculer et publier l'index sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le tableur de calcul est en ligne sur le site suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>



LA RUBRIQUE DE NOËL : LA HOTTE DU PÈRE NOËL



Nous avons interrogé certains de nos clients sur les évolutions sociales qu'ils appellent de leurs vœux en 2020, pour se souvenir que, pendant la période de Noël, il est toujours bon de rêver et d'espérer, même quand on n'est plus un enfant.

Si vous aviez une évolution sociale à demander au Père Noël, laquelle serait-elle ?

Annie TRINEL-CATTELAÏN, DRH de KEOLIS, Direction Nord-Pas de Calais

- Plus d'effet rétroactif des décisions en matière de Maladie professionnelle et d'Accident du travail : lorsque le licenciement a été prononcé à la lueur des éléments connus au jour de la notification, pas de droits qui s'ouvrent postérieurement sur les éléments de paie (ex : doublement de l'indemnité de licenciement, paiement du préavis du salarié inapte...)
- Plus d'effet rétroactif des décisions de réformation de l'autorisation de licencier un salarié protégé donnée par l'inspecteur du travail.
- Plus de traitement de nos dossiers en appel par un magistrat unique.
- Plus de préavis de grève possible pour quelques heures ou 59 minutes et à jours fixes, ce qui est impossible à faire comprendre à nos clients.
- Plus d'heures de délégation parsemées dans la même journée mais une journée complète maximum, pour permettre le remplacement de l'absent.
- Plus aucune incidence des accidents du travail concomitants à l'engagement d'une procédure de licenciement et déclarés (opportunément) en cours de procédure.
- Plus d'arrêts de travail pendant 3 ans pour des brouilles.
- Plus d'inaptitude acceptée l'année du départ à la retraite ou de l'âge du départ à la retraite, ou bien traitement selon modalités d'un départ en retraite : pour faire barrage aux plans qui consistent à viser de percevoir une indemnité de licenciement (et même plus en cas d'accident du travail) exonérée plutôt qu'une indemnité de départ à la retraite soumise à impôt.
- Délivrer l'employeur de ses obligations en matière de visites médicales si c'est le centre de Médecine du travail qui ne parvient pas à honorer les demandes de visites qu'il reçoit.



Philippe VIJAUDON, DRH de KUBOTA FARM MACHINES EUROPE SAS

- Que le droit du travail arrête d'être porté par des modes sociétales afin de se concentrer sur les vrais sujets porteurs de développement.
- De nouvelles formes de travail, par exemple :
 - Réelle politique incitative en faveur du développement du télétravail quand cela est compatible avec l'activité de l'entreprise,
 - Déplafonnement des contingents d'heures supplémentaires sur la base du volontariat et contre embauches.
- Une politique volontariste en matière de développement de l'emploi industriel (apprentissage, partenariat école-entreprise).
- Un retour d'autonomie de gestion des entreprises en matière de taxe d'apprentissage, d'effort de construction, de formation.



Tiphaine DUHAMEL, DRH du groupe DLPK (réunissant Nortia, Nortia Invest et Haas Gestion)

- Cadrage et responsabilisation des syndicats.
- Baisse des charges patronales.
- Arrêt du forfait social sur les ruptures conventionnelles et application du même régime social qu'un licenciement.
- Simplification des régimes sociaux et fiscaux des indemnités.
- Possibilité d'imposer des horaires minimaux aux cadres au forfait.



Marie-Clotilde MANGE, VP Ressources Humaines et Responsabilité sociale de VISEO

- Un statut pour l'intelligence artificielle dans les entreprises avec des droits mais aussi des devoirs ... question d'éthique.
- Tout ou presque est dans la DSN... Peut-on en finir avec les enquêtes statistiques de tout genre demandées par les différents services de l'Etat ?



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Arrivée de Virginie DASSONNEVILLE

SOLUCIAL compte depuis début octobre, un nouveau membre dans son équipe : Virginie DASSONNEVILLE, collaboratrice :



« Après avoir fait mes armes au sein de la direction des affaires sociales d'une grande entreprise et après avoir un temps exercé à titre individuel, j'ai aujourd'hui grand plaisir à rejoindre l'entreprise d'avocats SOLUCIAL ! Je me réjouis d'apporter mes compétences à cette équipe de professionnels dynamiques ayant comme moi à cœur l'intérêt du client. »

Arrivée d'Alexis FLAMENT

Depuis novembre 2019, Alexis FLAMENT vient renforcer notre équipe :

« J'ai intégré avec fierté l'équipe de SOLUCIAL depuis maintenant un an. Suite à l'obtention du CAPA en novembre dernier, je suis très heureux de poursuivre l'aventure au sein de SOLUCIAL, en qualité d'avocat. Je compte y grandir et mettre mes compétences et mon dynamisme au service des employeurs. »



L'ART DE S'ENGAGER



Le Salon HUMAN DAY

SOLUCIAL était partenaire du Salon Human Day. Des experts dans leurs domaines ont apporté des éclairages stratégiques avec les préoccupations des professionnels, sur le thème : « La marque employeur, à la convergence des enjeux, attirer, gérer, fidéliser ».

Il y était notamment question de l'expérience collaborateur. L'expérience que le salarié vit dans son quotidien de travail est un facteur-clé de recrutement, de fidélisation et d'engagement. De nombreux DRH ont témoigné sur leurs bonnes pratiques.

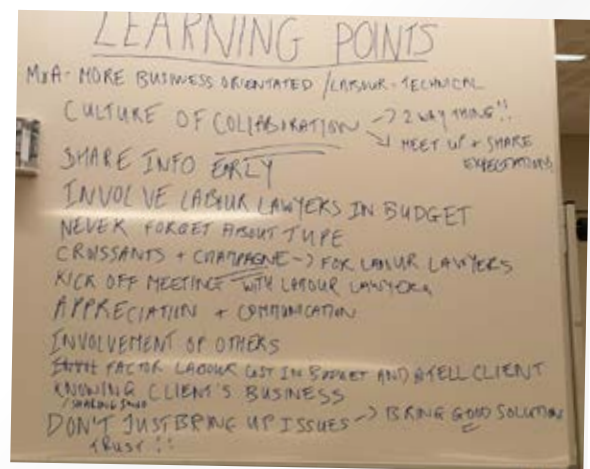
Les congressistes ont eu le privilège de s'équiper d'un magnifique tote-bag aux couleurs de SOLUCIAL !



La Conférence annuelle du droit du travail de l'Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA)

Du 24 au 26 octobre 2019, Caroline Barbe a participé, en sa qualité de Vice-Présidente de la Commission droit du travail, à la Conférence annuelle de droit du travail organisée par l'AIJA à Lisbonne. Plus de 200 participants venant d'une cinquantaine de pays différents y ont échangé sur des sujets tels que les réorganisations transnationales, les suites du mouvement #metoo dans l'entreprise, le Brexit ou l'impact des nouveaux modèles économiques sur la notion du contrat de travail, en présence d'un représentant de Deliveroo.

Une belle occasion de partager des expériences très différentes, selon les modèles juridiques, et de renforcer les liens avec des confrères capables d'accompagner nos clients à l'international.



Les visites LILLE'S AGENCY

Charlotte DUBOIS a participé à la visite de l'entrepôt logistique de Vestiaire Collective situé sur le site de l'Union à Tourcoing depuis décembre 2017.



Il s'agit d'une plateforme de mise en relation, créée en 2009. Pierre BOUCHEZ, Directeur de site et Manon GRAVET, Responsable RH nous ont présenté les coulisses de cette entreprise mondialement connue.

8 000 m², 3 000 colis par jour, le site de Tourcoing qui expédie les colis sur toute l'Europe est passé dernièrement de 70 à 140 salariés.

Ces équivalents sont les sites d'Hong Kong pour l'Asie et celui de New York pour les Etats-Unis !

De nouveaux métiers axés sur l'authentification de produits de luxe ont été créés, avec à la clé de belles reconversions grâce à un développement de la formation interne.

Une vraie implantation réussie pour la région d'autant plus que 60% des recrutements sont issus du bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing.



L'ART DE FORMER

Le droit social va droit au but !

Marie DELAUTRE et Diane DUBRUEL ont dispensé une formation aux futurs agents de joueurs. Les cours de droit du travail et de sécurité sociale sont organisés par l'EAJF (Ecole des Agents de Joueurs de Football) et visent l'obtention de la licence nécessaire à l'exercice de la profession d'agent de joueur de foot. La formation s'est déroulée au cœur du Domaine de Luchin, Centre d'entraînement du LOSC, sans carton rouge...

<https://www.20minutes.fr/lille/2633975-20191023-lille-pousse-devenir-agent-footballeur-part-argent>

Le fonctionnement du CSE

SOLUCIAL lance une session de formations sur le fonctionnement du CSE, pour vous former sur le cadre juridique, les pratiques et les enjeux, afin de favoriser un dialogue social productif.

La première session a eu lieu le 26 novembre 2019 et la prochaine aura lieu le Mardi 21 janvier 2020 de 8h30 à 12h30 !

Pour vous inscrire, adressez un mail à Valérie (vve@solucial.com).

A noter : Cette formation peut être dispensée à vos élus en interne.

Maîtriser les enjeux de la santé au travail

SOLUCIAL lance une session de formations sur les enjeux de la santé au travail, pour sensibiliser chacun sur ces notions aux forts enjeux sociaux et financiers, et pour vous accompagner dans l'acquisition de nouveaux réflexes en lien avec la réforme de la procédure AT/MP entrant en vigueur au 1^{er} décembre 2019.

La première a eu lieu le 11 décembre 2019 et il y en aura d'autres : vous pouvez adresser un mail à Valérie (vve@solucial.com) si vous êtes intéressé pour que nous vous informions, en priorité, de nos prochaines dates !

Les enjeux du numérique en droit du travail

Solucial a organisé et co-animera avec des experts, en novembre et en décembre 2019, plusieurs modules de formation sur les enjeux du numérique en droit du travail à l'IXAD (Ecole des avocats de Lille) dans le cadre de la formation continue des avocats.

Parmi les thèmes abordés : le contrôle des salariés et les TIC, la preuve numérique en matière prud'homale, la gestion du personnel et le RGPD.

Autant de thématiques pouvant faire l'objet de formations sur mesure en interne.

Pour plus de renseignements : secretariat@solucial.com

Solucial Live




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

Solucial Avocats a partagé :

 **SOLUCIAL Avocats**
168 followers
2w

[#dialoguesocial](#) 🕒 il vous reste 2 mois pour procéder à la mise en place du [#CSE](#) dans les entreprises de plus de 11 salariés !!!
A compter du 1er janvier 2020, plus de délégués du personnel, ni de comité d'entreprise, mais une instance fusionnée ! La durée du processus électoral impose d'agir maintenant 🗳️ [#droitsocial](#) [Caroline BARBE](#) [Louis Vaneecloo](#) [Thierry DOUTRIAUX](#)



 **Thierry DOUTRIAUX** • 1er
Solucial Avocats, Spécialiste en droit social, associé
3d

[#droitsocial](#) [#DUER](#) pas de préjudice automatique si absence : débouté justifié car la salariée ne justifiait d'aucun [#préjudice](#) résultant du défaut d'établissement du document unique de prévention des risques [#solucial](#) [#preuve](#)

Legifrance - Le service public de l'accès au droit
legifrance.gouv.fr
Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 25 septembre 2019
N° de pourvoi: 17-...



Clément Wallez • 1er
Avocat chez SOLUCIAL Avocats
1j



Les droits à la retraite ne peuvent être ouverts qu'au terme du congé de reclassement :
Un salarié qui a signé une convention de rupture amiable pour motif économique ne peut revendiquer le versement de sa pension de retraite qu'au terme de son congé de reclassement.
Le salarié fait encore parti du personnel durant son congé de reclassement et ne peut donc demander à bénéficier de sa pension de retraite.

Cass. soc., 23 octobre 2019, n°18-15.550, F-P+B

[#SolucialAvocats](#) [#Social](#)



Thierry DOUTRIAUX • 1er
Solucial Avocats, Spécialiste en droit social, associé
1s



[#droitsocial](#) [#pénal](#) qu'il ne ressort d'aucun témoignage précis, en dehors de la description d'une ambiance tendue, la [#preuve](#) objective que le prévenu ait donné des consignes pour couper Mme T... des autres salariés ou pour la «mettre au placard» avec l'intention de porter atteinte à ses droits, à sa dignité ou à sa santé = nulle démonstration d'agissements réitérés constitutifs de [#harcèlement](#) [#solucial](#)

Legifrance - Le service public de l'accès au droit


legifrance.gouv.fr

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 3 septembre 2019 N° de pourvoi: 17-8...




Suivez-nous sur Twitter : twitter.com/solucial

Solucial Avocats a retweeté :

 **Solucial Avocats**
@solucial


Calendrier de l'[#avent](#) jour 3: comment se préparer à la [#greve](#) de jeudi ?
Une possibilité : favoriser le [#télétravail](#) lorsqu'il est possible, par simple accord avec le salarié concerné (SMS ou mail)



 **Solucial Avocats**
@solucial

Calendrier de l' #avent J2 : avez vous mis en place votre #CSE ? Il n'est pas encore trop tard pour organiser le vote : toutes les entreprises d'au moins 11 salariés sont concernées. Date limite : 1er janvier 2020



 **Caroline Barbe**
@carolinebarbe

Le nouveau MagRH est sorti et il est consacré cette fois ci à la #RSE. Retrouvez l'article de @chach_dubois et @louisvaneecloo en page 34 @solucial



François GEUZE @Geuze_F
Le MagRH N°8 accueille Martin Richer @richer_martin comme rédacteur invité pour son grand dossier sur la #RSE. Plus de 50 contributeurs, experts, entreprises et innovateurs dressent un vaste panorama de la RSE et des RH...



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