

# L'info en diagonale

n° 52



Solucial  
avocats

L'art du droit social

juillet 2020

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

## ÉDITORIAL

*Nous voilà déjà à vous souhaiter de bonnes vacances !*

*Nous aurions aimé vous parler de notre projet SOLUCIAL 2032, de mon entrée au capital et dans l'équipe dirigeante de SOLUCIAL après 10 années (déjà !) passées chez SOLUCIAL, mais les circonstances nous amènent à un numéro dédié au post-covid.*

*Outre un point sur les contrôles liés à l'activité partielle qui seront nombreux, les mois passés amèneront également des transformations de nos organisations. De belles réflexions pour occuper l'été et la rentrée.*

*Pour avoir été à vos côtés ces derniers mois, nous savons comme la période a été intense... alors bonne lecture, mais surtout bel été à tous !*

**Diane DUBRUEL-MOTTE**



# SOMMAIRE.

01.

SE PRÉPARER AUX  
CONTRÔLES SUR  
L'ACTIVITÉ PARTIELLE.

04.

L'ART DE  
S'ENGAGER

02.

**INTERVIEW**  
Pascaline de RUYVER et Alexis  
ROQUETTE de chez QUINTESENS

05.

QUOI DE NEUF  
CHEZ SOLUCIAL ?

03.

L'ART DE  
FORMER

06.

L'ART DE  
COMMUNIQUER

**01.**

# SE PRÉPARER AUX CONTRÔLES SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE



## 1. UN DISPOSITIF D'URGENCE CÔUTEUX

Par décret du 25 mars 2020, le Ministère du Travail a mis en place un dispositif d'activité partielle inédit, pour faire face à la pandémie de COVID-19 qui a frappé notre pays.

Ce décret a notamment amélioré l'indemnisation des salariés, augmenté le nombre de bénéficiaires, simplifié la procédure et réduit les délais de traitement des demandes.

Le coût de ce dispositif est évalué à 24 milliards d'euros pour les finances publiques.

Le 15 juin 2020, le Ministère du Travail a annoncé que cette aide ne baisserait, finalement, pas au 1er juillet 2020, ni en ce qui concerne l'indemnisation des salariés, ni en ce qui concerne la prise en charge des entreprises.

## 2. DES CONTRÔLES ANNONCÉS ET CIBLÉS, DISTINGUANT LES ERREURS ET LA FRAUDE

Au regard du soutien financier apporté par l'Etat, et en cette période de reprise d'activité, le Gouvernement a, en revanche, annoncé un renforcement de ses contrôles.

Le 8 juin 2020, la Ministre du Travail annonçait plus de 50.000 contrôles avant la fin de l'été.

Dans un article de presse de 29 juin 2020, la Ministre du Travail a annoncé que 3.000 premiers contrôles sur les demandes de chômage partiel avaient débouché sur « 850 suspicions de fraude », soit 28 %, ce qui paraît très élevé.

A cet effet, les DIRECCTE et l'Inspection du Travail ont reçu pour instruction de distinguer les entreprises

qui, de bonne foi, ont commis des erreurs et celles qui ont fraudé.

- En cas d'erreur (aucun élément intentionnel ne peut être retenu) : il est demandé d'engager un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation à l'amiable, en prenant en compte sa situation financière, et de proposer, éventuellement, des solutions d'accompagnement ;
- En cas de fraude (les agissements sont intentionnels et occultes) : les entreprises et leurs représentants encourront des sanctions pénales et administratives.

### 3. LES SANCTIONS ENCOURUES POUR FRAUDE

L'article L 8211-1 6° du Code du travail édicte que l'infraction de « fraude ou fausse déclaration » dans le cadre d'une demande d'activité partielle est constitutive de travail illégal.

En cas de fraude avérée, l'employeur encourt les sanctions suivantes :

- Pour la personne physique, au titre du travail illégal, deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende (article 441-6 du Code pénal) ;  
**ET/OU**
- Pour la personne morale, au titre du travail illégal, 150.000 € d'amende (article 131-38 du Code pénal) ;
- Remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
- Interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de cinq ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle (article L. 8272-1 du Code du Travail) ;

- Exclusion administrative temporaire des marchés publics (article L.8272-4 du Code du travail).

En outre, en cas de non-consultation du CSE sur la mise en place de l'activité partielle, la caractérisation de délit d'entrave peut être retenue.

### 4. MODALITÉS DES CONTRÔLES

Les contrôles seront réalisés par des agents de l'Inspection du Travail, sur pièces ou directement et inopinément dans les entreprises, de jour comme de nuit.

Les agents bénéficieront de pouvoirs étendus (au regard de la qualification susceptible d'être retenue, soit « *travail illégal* »), à savoir :

- Auditionner : Obtenir l'identité et l'adresse des employeurs, des salariés et de toute personne occupée dans l'entreprise et auditionner (y compris à domicile), avec son consentement, l'employeur ou son représentant ;
- Accès aux documents de l'entreprise : En plus du registre d'entrées et sorties du personnel, l'agent de contrôle sera en droit de réclamer tout document relatif au décompte du temps de travail et pourra se faire présenter et obtenir copie immédiate des documents justifiant du respect, par l'employeur, de ses obligations déclaratives.

Ils auront accès aux logiciels et aux données stockées.

L'agent de contrôle sera aussi en droit de demander les bulletins de paie des collaborateurs, lesquels mentionnent les heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Les salariés auditionnés pourront être invités à remettre au contrôleur tout document justifiant de leur temps de travail effectif : plannings, agendas, emails, SMS, relevés d'appels téléphoniques, échanges écrits sur des applications de messagerie groupée, tableau Excel récapitulatif...

Attention l'absence de remise des éléments demandés ou la mauvaise gestion dans la conformité des documents de décompte de la durée du travail peuvent conduire à des poursuites au titre du délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle.

## 5. NOS RECOMMANDATIONS

Pour anticiper sur ces contrôles légitimes aux enjeux importants, nous vous recommandons :

**01.**

De réunir et conserver les preuves des motifs ayant conduit à l'activité

**02.**

De réunir et conserver les preuves de l'information et consultation du CSE (Le procès-verbal du CSE transmis sur la plateforme dédiée à l'Activité partielle est déterminant)

**03.**

De réunir et conserver les preuves de la suspension de l'exécution des contrats de travail, tout spécifiquement pour les postes susceptibles de télétravail

**04.**

De constituer, dès à présent, l'équipe qui gèrera les contrôles, la remise des pièces, l'accueil et les échanges avec le contrôleur. (Cette équipe a pour mission de conserver impérativement les bulletins de paie, les relevés d'heures, tout document inhérent au décompte du temps de travail...)

**05.**

En cas de découverte d'erreur, de prendre l'initiative de la corriger sans attendre le contrôle

**06.**

De sanctionner, le cas échéant, la violation par les salariés de leur obligation de ne pas travailler.

**Thierry DOUTRIAUX**   **Clément WALLEZ**



**01.**

**SUITE**

# INTERVIEW :

## Pascaline de RUYVER et Alexis ROQUETTE de chez QUINTESENS nous parlent du JOUR D'APRES

02.



**Pascaline  
de RUYVEZ**



**Alexis  
ROQUETTE**

Nous avons eu la chance de rencontrer, au lendemain du déconfinement, Pascaline de RUYVER et Alexis ROQUETTE, Directeurs Associés de QUINTESENS, Cabinet de Conseil en Ressources Humaines et Transition Professionnelle.

QUINTESENS est, plus que quiconque, impliqué et investi dans les transformations que la crise sanitaire a provoquées et dans la compréhension des changements profonds qu'elle nous force à anticiper.

L'occasion de faire le point sur ces transformations et ces changements afin de nous y sensibiliser et préparer.

### **QUELS BOULEVERSEMENTS AVEZ-VOUS CONSTATÉS DANS LES ENTREPRISES QUE VOUS ACCOMPAGNEZ AU RÉVEIL DE LA CRISE SANITAIRE ?**

En échangeant avec nos clients, nous nous apercevons que presque tous observent la même chose de la part de leurs collaborateurs :

Beaucoup ont travaillé de manière engagée pendant le confinement et malgré le télétravail (bien sûr il y a des exceptions mais pas majoritaires). Maintenant que les personnes peuvent revenir au bureau, une part importante de ceux qui pourraient (qui n'ont pas de problème de garde d'enfants) ne le font pas ! Ils préfèrent rester chez eux... ne ressentent pas le

besoin de revoir leurs collègues, ne sont pas attachés à la communauté, à l'entreprise.

Les activités n'ont pas baissé de la même manière dans toutes les entreprises : la communication est capitale au jour le jour auprès des équipes afin qu'elles comprennent les enjeux.

Le principe de télétravail semble s'imposer dans nombre d'entreprises.

Les enjeux résident dans la bonne définition de celui-ci sur le fond et la forme, soit créer les conditions d'une solution gagnante pour l'entreprise et ses collaborateurs par des dispositifs tels que son cadrage, les indicateurs de performance adaptés, la définition d'un esprit collectif, une démarche RSE, la liberté de choisir ou non de télé-travailler, etc...

## **QU'EN RETIENDRONS-NOUS DE POSITIF ?**

Un management de proximité est possible, même à distance...

Les outils de communication sont multiples et permettent une diversité incroyable dans la manière de travailler.

Le champ des possibles sur la collaboration à distance s'est beaucoup étoffé.

Nous espérons une prise de conscience RSE de l'entreprise et des individus qui la composent.

Car ce n'est pas la terre qui est en danger, mais bien l'humanité dans la manière d'envisager son existence.

## **NOUS ALLONS D'UN TÉLÉTRAVAIL SUBI À UN TÉLÉTRAVAIL CHOISI : QUELLES SONT VOS RECOMMANDATIONS POUR RÉUSSIR CETTE TRANSFORMATION ?**

Identifier en amont, ce qui semble incontournable pour l'entreprise afin de ne pas s'engager dans une solution non adaptée et pour laquelle un retour en arrière serait délicat.

Et notamment travailler sur :

- Les conditions matérielles du télétravail : fauteuil, écran, moyens informatiques.
- Les rituels à retravailler.
- Savoir distinguer vie professionnelle et vie personnelle. Cadrer les réunions et les horaires.
- Maintenir des échanges en présentiel, les sacraliser.

## **LES ORGANISATIONS ONT BESOIN DE PLUS DE FLEXIBILITÉ : COMMENT PROMOUVOIR CETTE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ?**

La mobilité apporte un vrai coup de boost dans une carrière car elle permet d'apprendre de nouvelles choses, de rencontrer de nouvelles personnes, de sortir de sa zone de confort.

Elle oblige également l'entreprise à se réorganiser et à former ses collaborateurs, ce qui est enrichissant pour toutes les parties prenantes.

Il s'agit de proposer des accompagnements à la mobilité, d'identifier les hard et les soft skills pour établir les plans d'actions.

Chacun y a son rôle :

- Les managers/dirigeants ont un rôle clé dans le développement de la mobilité : Savoir préparer cette mobilité, savoir la réussir en travaillant, précisément et qualitativement, l' « on boarding ».
- Les RH en gardien du temple et en promotion de cette mobilité.

## **PLUS GÉNÉRALEMENT, QUELS SONT LES AXES DE RÉFLEXION RH DE DEMAIN ?**

Très clairement la mobilité, au vu des mois à venir qui vont voir les organisations bouleversées.

Mobilité géographique, métiers et éléments de rémunération.

Créer les conditions de succès dans les repositionnements professionnels.

Le télétravail va s'imposer dans beaucoup de secteurs, il est important de le porter afin ne pas le subir.

La digitalisation, déjà installée, va s'accélérer.

Enfin, comment garantir l'esprit d'équipe, l'engagement, la captation et la fidélité des talents dans des lieux physiques de travail atomisés et multiples.

**Propos recueillis par  
Diane DUBRUEL et Olivia BULCKE**





## ■ NOS WEBINARS SUR L'ACTUALITÉ COVIDIENNE ET SES SUITES

Pendant toute la période de la crise sanitaire, SOLUCIAL a organisé des WEBINARS afin d'être au plus proche de ses clients. Nous poursuivons ces formations sur le télétravail, les accords de performance collective, la gestion des salariés post-covid, notamment, sujets qui sont devenus des enjeux de taille pour tous.

## ■ LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE COMME OUTIL DE L'APRÈS-COVID

Le 19 juin 2020, Diane DUBRUEL-MOTTE et Louis VANEECLOO ont, avec le cabinet QUINTESENS, animé une formation en ligne sur les accords de performance collective. Comment les mettre en place et comment accompagner au mieux les collaborateurs.

**WEBINAR**

Vendredi **19/06/20** de **13h45** à **14h30**

**ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE, UNE SOLUTION GAGNANTE POUR L'ENTREPRISE ET LES COLLABORATEURS**

 <b>LOUIS VANEECLOO</b> Avocat Associé SOLUCIAL	 <b>ALEXIS ROQUETTE</b> Directeur Associé QUINTESENS
 <b>DIANE DUBRUEL MOTTE</b> Avocat Associée SOLUCIAL	 <b>PASCALINE DE RUYVER</b> Directrice Associée QUINTESENS






## ■ LE HARCÈLEMENT EN ENTREPRISE : PRÉVENIR, ENQUÊTER, TRAITER

Notre formation, initialement prévue le 7 avril dernier, a été reportée les 6 et 7 juillet 2020 en deux séances de 2 heures par Webinar.

Caroline BARBE et Alice ONCLE ont évoqué le cadre légal du harcèlement moral avant d'aborder plus spécifiquement la question de la réaction à adopter et des enquêtes à mettre en place.

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

**Pour plus de renseignements, contacter Valérie : [vve@solucial.com](mailto:vve@solucial.com)**

## ■ NOTRE MÉCÉNAT EN FAVEUR DU PALAIS DES BEAUX ARTS DE LILLE

En 2020, SOLUCIAL est mécène collaboratif du Palais des Beaux-Arts de la ville de LILLE. SOLUCIAL contribue à la campagne de restauration des œuvres du département Moyen Âge – Renaissance qui seront montrées lors de son réaménagement en 2020 et 2021. L'occasion, pour SOLUCIAL, de renouveler son attachement d'origine au monde de l'art !



## ■ THIERRY DOUTRIAUX S'ENGAGE AUX RENDEZ-VOUS DE L'ASSOCIATION RÉALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Le 2 juillet 2020, Thierry DOUTRIAUX a participé à la table ronde en ligne sur le thème « quelle dynamique de négociation des accords de télétravail dans les entreprises ? ».

Cyril Chabanier, président de la CFTC, Audrey Richard, DRH du groupe UP et présidente de l'ANDRH et Antoine Rémond, directeur adjoint du Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha ont échangé sur ce sujet d'actualité.

## ■ SOLUCIAL, S'INSCRIT COMME ACTEUR DE LA RÉGION

Le 2 juillet 2020, Thierry DOUTRIAUX a participé à l'Assemblée Générale du MEDEF LILLE METROPOLE.

## ■ LOUIS VANEECLOO APPRÉHENDÉ LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE AVEC LES PROFESSIONNELS DE L'ÉVÈNEMENTIEL ET DU TOURISME RÉUNIS PAR LILLE&VENTS

Le 16 juillet prochain, Louis VANEECLOO est appelé à intervenir au cours d'un séminaire dédié au thème : "Réorganiser et anticiper face à l'incertitude". L'occasion de faire le point avec cette branche particulièrement touchée par la crise et de lui donner un éclairage juridique pour les mois à venir

**05.**

# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

*Le 2 juillet 2020, toute l'équipe s'est réunie pour un moment convivial, estival mais aussi et surtout compétitif, autour de terrains de pétanque. L'occasion pour chacun de démontrer ses talents de pointeur ou de tireur, voire de tricheur... Un joyeux moment, pour se retrouver !*



06.

# L'ART DE COMMUNIQUER.

## Solucial Live !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.



**Alexis Flament** • 1st  
Avocat  
1w • Edited •

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020 renforce les droits des salariés ayant perdu un enfant.

Cette loi prévoit notamment:

- un congé de 7 jours pour décès d'un enfant (au lieu de 5 jours) lorsque l'enfant avait moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié;
- un congé supplémentaire de 8 jours pour les salariés ayant perdu un enfant ou une personne de moins de 25 ans dont ils avaient la charge;
- l'extension du don de jours de repos au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant ou une personne de moins de 25 ans dont ils avaient la charge;
- une protection contre le licenciement pendant 13 semaines pour les salariés ayant perdu un enfant ou une personne de moins de 25 ans dont ils avaient la charge.

[#droitsocial](#) [#duréedutravail](#) [#congéspourévénementsfamiliaux](#)  
[#protectioncontrelelicenciement](#) SOLUCIAL Avocats



**SOLUCIAL Avocats**  
372 followers  
2d •



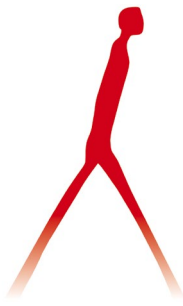
**Thierry DOUTRIAUX** • 1st  
Solucial Avocats, Spécialiste en droit social, associé  
2d •

[#droitsocial](#) [#licenciementéconomique](#) un écrit énonçant la cause économique de la rupture doit être remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement, si fait lors de la [#procédure](#) spécifique de [#modification](#) du contrat de travail = licenciement sans cause réelle et sérieuse



**Thierry DOUTRIAUX** • 1st  
Solucial Avocats, Spécialiste en droit social, associé  
1w •

[#dialoguesocial](#) création d'un dispositif spécifique d' [#activitépartielle](#) dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.  
L'accord (d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche), dont le contenu serait précisé par décret, , définirait :  
- la durée d'application de l'accord ;  
- les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ;  
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ;  
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.  
En cas de document unilatéral de l'employeur, celui-ci devrait être conforme aux stipulations de l'accord de branche et devrait définir les engagements spécifiques en matière d'emploi.



**Solucial**  
avocats

L'art du droit social



### **ASSOCIÉS**

Thierry DOUTRIAUX

Caroline BARBE

Louis VANEECLOO

Diane DUBRUEL-MOTTE

### **RÉDACTEURS EN CHEF**

Olivia BULCKE

Philippe PREVEL

#### **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)

