

# L'INFO EN DIAGONALE

décembre 2020

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

## ÉDITORIAL

Chers lecteurs,

Le monde bouge. Solucial aussi.

En cette fin d'année, nous avons multiplié les chantiers : nouvelle charte graphique, nouveau logiciel métier, arrivée de nouveaux collaborateurs, prochainement un nouveau site Internet.

Mais ce qui ne bougera pas, c'est notre attachement à notre métier et nos valeurs, notre volonté de servir nos clients et de faire preuve de créativité. Ce qui ne bougera pas, c'est notre proximité et notre pragmatisme pour proposer des solutions les mieux adaptées. Ce qui ne bougera pas, c'est notre engagement aux côtés des entreprises et de ses acteurs.

Nous clôturons l'année 2020 avec beaucoup d'espoir pour l'année future.

Comme en 2020, vous saurez, nous saurons, nous adapter !

Ce mois-ci nous avons voulu mettre en lumière deux acteurs du jeu indoor, qui malgré la dureté de la crise, nous donnent une note d'optimisme.

Ce mot, nous l'aimons chez Solucial : optimisme !

---

Louis VANEECLOO



# SOMMAIRE.



**LA CONTESTATION  
DES AVIS DU MEDECIN  
DU TRAVAIL**



**L'ART DE  
S'ENGAGER**



**INTERVIEW CROISEE  
CYRIL PARENNA ET  
BERTRAND DELGRANGE**



**QUOI DE NEUF  
CHEZ SOLUCIAL ?**



**L'ART DE  
FORMER**

# LA CONTESTATION DES AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL

Le 26 octobre dernier, le Ministère du Travail a mis à jour son Q/R relatif aux recours contre des avis du médecin du travail.

En effet, la procédure de ce contentieux a été profondément modifiée ces dernières années. Ainsi, depuis le 1er Janvier 2018, la réforme du Code du travail a opéré des modifications substantielles concernant le contentieux de l'avis médical d'aptitude (procédure, compétence et mission du médecin-expert...).

Ces nouveautés ont alors été sources de difficultés techniques et d'incertitudes, tant pour le justiciable que pour les juges.

## I. LES SITUATIONS DONNANT LIEU À UN AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

L'avis du médecin du travail peut intervenir à différents moments :

- > Lors de *l'examen médical d'aptitude à l'embauche* ;
- > Lors d'une *visite médicale de reprise* faisant suite à un arrêt de travail ou un accident du travail d'au moins 30 jours ;
- > Lors d'une *visite médicale de pré-reprise* faisant suite à un arrêt de travail de plus de 3 mois ;
- > Lors d'une *visite médicale de reprise* obligatoire réalisée à la suite d'une *maladie professionnelle* ou d'un *congé maternité*, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail ;
- > Lors d'un *examen ponctuel* initié par le salarié, l'employeur ou le médecin lui-même.

Rappel : La visite de reprise doit être organisée dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. Si l'employeur n'organise pas cette visite, le contrat de travail demeure suspendu tant que la visite n'a pas été réalisée. L'employeur ne peut donc pas licencier pour abandon de poste, un salarié n'ayant pas repris effectivement son poste, sauf à l'avoir invité à une visite de reprise à laquelle il ne se présente pas (Soc., 13 fév. 2019, n°17-17.492).

## II. LES DIFFÉRENTS TYPES D'AVIS RENDUS PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

TYPE D'AVIS	EFFETS
<b>Avis d'aptitude</b>	Le salarié doit être <b>réintégré à son poste</b> .
<b>Avis d'aptitude avec réserves et/ou préconisations</b>	<p>Le salarié doit être réintégré dans son emploi mais avec la mise en place des adaptations prescrites.</p> <p>Le médecin du travail propose des <b>mesures d'aménagement, d'adaptation et/ou de transformation du poste</b>.</p> <p>Il peut également proposer des mesures d'aménagement du temps de travail en fonction de l'âge ou de l'état de santé du salarié.</p> <p>Attention, cet avis est obligatoire : l'employeur est donc tenu de le prendre en considération et de mettre en œuvre les préconisations conformément à son obligation de sécurité.</p> <p>Il a notamment été retenu que le non-respect des préconisations du médecin du travail par l'employeur peut caractériser un harcèlement moral. (Cass. Soc. 4 novembre 2020, n. 19-11.626).</p> <p>En outre, en cas d'AT/MP faisant suite au non-respect des préconisations du médecin du travail, la faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue (Cass. 2e civ. 28-5-2020 n° 19-15.172 F-D).</p> <p>Dans ce cas, il peut être condamné à :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; La prise en charge de la majoration de la rente d'incapacité du salarié</li><li>&gt; L'indemnisation de ses différents préjudices</li><li>&gt; Engager sa responsabilité pénale</li></ul> <p><b>C'est la raison pour laquelle il est important de s'assurer du suivi des restrictions médicales notamment par les managers, en mettant en place des procédures spécifiques de suivi adaptées.</b></p>

## 2 SOLUTIONS SONT POSSIBLES

### 1. LE MÉDECIN DÉCLARE LE SALARIÉ INAPTE ET COCHE L'UNE DES DEUX CASES SUIVANTES :

- > Tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
- OU
- > L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Dans ce cas, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement. Il peut enclencher la procédure de licenciement.

Attention : Dans ce cas, s'il ressort de la plupart des décisions jurisprudentiels d'appel et des instructions ministérielles à destination des inspections du travail que l'employeur serait dispensé de consulter le CSE sur les « possibilités de reclassement », il doit en revanche, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, adresser un courrier recommandé au salarié l'informant de l'impossibilité de son reclassement.

### Avis d'inaptitude

### 2. LE MÉDECIN DÉCLARE LE SALARIÉ INAPTE SANS DISPENSE EXPRESSE

Il émet des préconisations quant à son reclassement. A défaut vous devez solliciter son avis.

Le salarié ne peut pas être maintenu à son poste. Il convient de procéder à des recherches de reclassement.

#### Etape 1 : recherche de reclassement

**Où ?** dans l'entreprise ou lorsque l'entreprise appartient à un groupe, cette recherche se limite aux entreprises du groupe situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

**Quoi ?** un emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, compatible avec la qualification et le niveau de formation du salarié.

**Jusque quand ?** jusqu'au licenciement.

## Avis d'inaptitude (suite)

### Etape 2 : consultation du CSE s'il existe

**Quand ?** après constatation de l'inaptitude et avant proposition au salarié d'un poste ou engagement de la procédure de licenciement.

**Comment ?** Tous les éléments nécessaires sur le reclassement doivent être fournis au CSE.

**Même s'il n'existe pas de proposition de poste.**

**A défaut de consultation, le licenciement prononcé est privé de cause réelle et sérieuse. A ce titre, en cas d'absence de CSE, sans PV de carence, le licenciement est, de facto, privé de cause réelle et sérieuse.**

**Etape 3 : proposition de reclassement et ou à défaut, initiative de la procédure de licenciement consécutif à inaptitude et impossibilité de reclassement.**

Si le salarié refuse le poste : licenciement.

Remarque : si le salarié n'est pas licencié ou reclassé dans le délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude, le versement du salaire doit reprendre.

**En cas de désaccord avec le sens de l'avis rendu par le médecin du travail, il est possible de le contester, tant pour l'employeur que le salarié.**

## III. LA PROCÉDURE DE CONTESTATION D'UN AVIS D'APTITUDE OU D'INAPTITUDE

### QUI PEUT CONTESTER UN AVIS D'APTITUDE OU D'INAPTITUDE ?

L'avis du médecin du travail peut être contesté **par l'employeur ou par le salarié.**

L'employeur doit informer le médecin du travail du recours, que celui-ci soit introduit par lui ou par le salarié (C. trav. art. L 4624-7). Aucune condition de forme et de délai n'est requise. Selon nous, cette

information doit être effectuée par LRAR et concomitamment à la saisine du CPH compétent.

Le médecin du travail n'est pas partie au litige.

### QUE PEUT-ON CONTESTER ?

Tous les avis rendus par le médecin du travail peuvent faire l'objet d'un recours, qu'il s'agisse d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

En effet, certains avis d'aptitude sont assortis de très nombreuses réserves qui rendent, en pratique, impossible la réintégration du poste par le salarié. Il est alors conseillé de les contester.

Attention : Sont exclues du champ d'application de l'article L.4624-7 les contestations :

- > sur le déroulé de la procédure d'aptitude ou inaptitude (vices de procédure) ;
- > sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique...);
- > sur l'origine professionnelle de l'inaptitude ;
- > sur le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.

Ces dernières contestations relèvent du **bureau de jugement du Conseil de prud'hommes** dans le cadre de la procédure prud'homale classique.

## COMMENT CONTESTER UN AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

Conformément aux dispositions de l'article L.4624-7 du Code du travail, la contestation d'un avis du médecin du travail doit être introduite **devant le Conseil de prud'hommes** compétent selon la **procédure accélérée au fond** (anciennement « en la forme des référés »).

## SOUS QUEL DÉLAI ?

La contestation doit être introduite dans un **délai de 15 jours** à compter de la **notification de l'avis** du médecin du travail à l'employeur et au salarié.

Remarque : Des incertitudes persistent sur ce point. Le ministère du travail n'a pas apporté de précisions quant à la date retenue concernant la notification : est-ce la date d'envoi ou la date de réception ? Par ailleurs, aucune précision concernant le calcul des 15 jours n'a été faite : jours

calendaires ou jours ouvrables. Selon nous, compte tenu du court délai de contestation, la date de réception de l'avis doit être retenue comme point de départ de la contestation. La jurisprudence ou l'administration devront confirmer ces points. En outre, en ce qui concerne le salarié, l'avis lui est généralement remis à l'issue de la visite de reprise, et le délai de 15 jours devrait, en conséquence, courir à compter de cette date.

## COMMENT SE DÉROULE LA PROCÉDURE ?

### La procédure se déroule en 2 étapes :

- > Une **première audience** durant laquelle le Conseil de prud'hommes rappelle l'objet du litige et peut **ordonner une mesure d'instruction**.

Point de vigilance : l'audience après saisine selon procédure accélérée au fond doit en théorie être fixée rapidement.

Toutefois, selon le Conseil de prud'hommes compétent, cette fixation peut être plus ou moins longue. En conséquence, il est conseillé de joindre le Conseil de prud'hommes en amont du lancement de la procédure afin de connaître les délais applicables par la juridiction en la matière.

L'intérêt est le suivant : il est possible que le salarié dont vous souhaitez contester l'avis, soit de nouveau placé en arrêt dans le délai de 15 jours dont vous disposez pour contester et que cet arrêt maladie donne lieu à visite de reprise par exemple. Dans ce cas, la contestation pourrait ne plus avoir d'intérêt car un nouvel avis du médecin sera rendu à l'issue du nouvel arrêt.

Toutefois, le premier avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail met fin à la suspension du contrat de travail et continue de produire effet notamment en termes de versement du salaire.

En effet, la visite de reprise met fin à la suspension du contrat et permet, en cas d'inaptitude d'interrompre le versement du salaire. Toutefois, à l'issue de ce délai, si le salarié n'a pas été reclassé ou licencié, le versement du salaire reprend même si ce dernier est une nouvelle fois en arrêt maladie (Cass.soc., 05/04/2018 n° 17-16.080).

- > Une **deuxième audience** se déroulant après le dépôt du rapport d'expertise. C'est au cours de celle-ci que le **litige sera tranché au fond**.

## **QUE SE PASSE-T-IL PENDANT LA PROCÉDURE ?**

**La contestation devant le Conseil de prud'hommes n'a pas de caractère suspensif : l'avis initial du médecin du travail conserve son caractère obligatoire et doit donc s'appliquer.**

Attention : Si l'avis du médecin du travail préconise des aménagements ou des adaptations du poste, ceux-ci doivent être mis en œuvre par l'employeur même si l'avis est contesté (Soc., 14 janvier 1998, n°95-42.155).

En cas d'avis d'inaptitude qui serait contesté par le salarié, la question se pose de savoir si l'employeur a intérêt ou non à engager ou poursuivre la procédure de licenciement.

Cela est légalement possible car la procédure n'a pas d'effet suspensif.

Toutefois, sous l'empire des anciennes dispositions, si un avis d'inaptitude était déclaré non avvenu, le licenciement produirait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, il est préférable, selon nous, d'attendre la décision du Conseil de prud'hommes avant de poursuivre ou d'engager la procédure de licenciement, même si cela implique de reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois.

Le Conseil de prud'hommes peut décider de recourir à **un médecin inspecteur du travail**, qui peut avoir lui-même recours à des tiers. Il ne s'agit ici que d'une faculté posée par les textes.

Toutefois, en raison du caractère médical de la décision à rendre, tout laisse penser que la majorité des Conseil de prud'hommes y ont recours.

Compte tenu du contradictoire et dès lors que les informations médicales sont confidentielles, l'employeur peut mandater un médecin qui se fera transmettre les éléments médicaux, sur la base desquels le Médecin du travail s'est fondé pour prononcer l'aptitude. Nous préconisons d'avoir recours à ce médecin privé pour défendre notre position.

Il peut donner son opinion sur l'avis rendu par le médecin du travail.

L'employeur doit informer le salarié de cette démarche (L4624-7 du Code du Travail).

## COMBIEN ÇA COÛTE ?

Les honoraires et frais liés aux mesures d'instruction, donnent lieu au versement **d'une provision consignée à la caisse des dépôts et consignations.**

A titre informatif, les honoraires perçus par le médecin inspecteur correspondent à huit fois le coût de la consultation cabinet, majorée de la majoration pour le médecin généraliste soit 200 €.

Les **frais d'expertise** sont normalement à la **charge de la partie perdante.** Toutefois, le juge peut en décider autrement si l'action en justice n'était ni dilatoire ni abusive (L4624-7 du Code du Travail, R4624-45-1 du Code du Travail).

Les frais exposés par le salarié pour se rendre à la convocation du médecin expert lors de la procédure ne peuvent donner lieu à remboursement sur le fondement de l'article R. 4624-39 du code du travail et ne peuvent être remboursés que sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Ainsi, aucune somme particulière ne doit être versée au salarié à ce titre (Cass. soc., 4 mars 2020, 18-24.405).

L'ordonnance avant-dire droit - celle qui intervient lors de la première audience - précise alors le montant et le délai dans lequel elle doit intervenir.

L'employeur prend également en charge les frais engendrés s'il mandate un médecin.

## ET APRÈS ?

L'ordonnance rendue par le Conseil de prud'hommes se substitue à l'avis initial

et est exécutoire par provision (Article R.1455-12 du Code du travail).

**En conclusion, la procédure d'inaptitude peut s'avérer périlleuse pour l'employeur. Il convient donc de demeurer attentif aux différentes obligations découlant d'un avis médical d'aptitude ou d'inaptitude.**

\*\*\*

**SOLUCIAL**  
vous accompagne  
dans ces différentes  
procédures.

\*\*\*

**Anaïs VANDAËLE**



**Agathe BEAUCHEMIN-KRZYKALA**





## CYRIL PARENNA BERTRAND DELGRANGE

ACTEURS DE SECTEURS PARTICULIÈREMENT TOUCHÉS,  
QUI TROUVENT DES RÉPONSES À LA CRISE.

# INTERVIEW CROISÉE.

Louis VANEECLOO et Olivia BULCKE ont eu la chance de rencontrer, ce mois-ci, Cyril PARENNA, fondateur de HALL U NEED, qui sera un complexe de jeux indoor et le plus grand restaurant bar de la métropole lilloise, actuellement en plein travaux, et Bertrand DELGRANGE, fondateur de KOEZIO, groupe leader dans le secteur des loisirs Indoor en France.

Malgré l'impact particulièrement important de la crise covidienne sur leurs activités, ils distillent une note positive et pleine de dynamisme qui permet de rêver à des jours meilleurs.

### QUI ÊTES-VOUS ET QUELLE EST VOTRE ENTREPRISE ?

#### BERTRAND DELGRANGE

Je suis entrepreneur depuis mes 25 ans avec le lancement à l'époque de WHAT'S UP une des toutes premières salles d'escalade en France.

En dehors de ma vie d'entrepreneur, je suis fan de Kite Surf, de bonnes bouffes entre potes, de voyages en famille... autant dire qu'en ce moment je suis donc frustré !

J'ai créé en 2006 une autre entreprise dans le secteur des loisirs/Entertainment: KOEZIO, qui emploie à ce jour 200 collaborateurs et qui a cinq parcs multi-activités indoor et un tout nouveau restaurant thématique « brasserie à jouer », LUCKY FOLKS. Ouvert juste avant le 2ème confinement !

Notre modèle économique a beaucoup évolué depuis 3 ans et nous pouvons maintenant proposer près de 10 expériences ludiques différentes dans nos parcs :

Missions d'Agents Secrets sous forme de parcours immersifs, Accrobranches Indoor, Labyrinthes, Escape Game XXL, Jeux et Ice Breaker spécial « team building », expériences de Réalité Virtuelle, mais aussi karaoké, bar à jeux, pétanque, fléchettes revisitées, shuffle board et brasserie gourmande et branchée !

Bref que des activités basées sur des valeurs humaines essentielles pour nous : créer et renforcer les liens ! Et en ce moment, on en aurait bien besoin !

### CYRIL PARENNA

J'ai 45 ans et une fille de 11 ans. Après une carrière dans le voyage et le tourisme, notamment comme Directeur général de SUNWEB, je cherchais un nouveau projet entrepreneurial dans lequel me lancer. Je me suis rendu compte qu'il manquait un concept pour l'entreprise, l'afterwork en semaine et sortir en famille le week-end qui soit multi-activité et qualitatif.

HALL U NEED est ce concept. C'est un concept de site multi-loisirs indoor qui offre à un public intergénérationnel un restaurant, un bar, des jeux interactifs et à sensation, ainsi que des espaces de détente et de travail. HALL U NEED ouvrira ses portes au premier trimestre 2021 à SAINT-ANDRE-LEZ-LILLE, avec une capacité d'accueil de 1.000 personnes sur 7.000m2.

L'idée du projet c'est d'attirer les gens par le divertissement pour créer des consommations au bar et au restaurant, qui offriront des produits de qualité et

pas du snacking comme c'est souvent le travers dans ce type de lieu.

## COMMENT VIVEZ-VOUS LA PÉRIODE ACTUELLE ?

### BERTRAND DELGRANGE

La période... qu'on devrait plutôt appeler l'année, voire les deux années (2020/2021) c'est comme un « coup de massue » sur un projet qui avait super bien pivoté pour s'adapter au marché !

Avant le 15 mars 2020, date du 1er confinement et de notre fermeture forcée, nous faisons un CA de +25% par rapport à l'année précédente et tous les voyants étaient au vert !

Il est donc très difficile de subir ce coup d'arrêt si brutal et si long... Pour moi, mais bien sûr pour mes équipes. **Comment animer une entreprise fermée et sans perspectives claires ? C'est tout l'enjeu.**

### CYRIL PARENNA

La période est plutôt simple pour nous : On continue, on embauche ! On cherche actuellement à recruter sur 50 emplois directs. On n'a pas eu à arrêter nos travaux, si ce n'est pendant les 15 premiers jours de la première période de confinement. Notre objectif est clair et est resté le même : ouvrir le 2 février 2021.

## QU'EST-CE QUE VOUS AVEZ ENVISAGÉ, TENTÉ ET MIS EN PLACE POUR SORTIR PAR LE HAUT DE TOUT CELA ? ET QU'AVEZ-VOUS APPRIS ?

### BERTRAND DELGRANGE

Une des actions sympas que nous organisons c'est la « visio Groupe » tous les 15 jours où nous invitons quelqu'un à nous présenter son parcours inspirant (chef d'entreprises, sportifs, écrivains, artistes etc... ).

**Ça permet à tous ceux qui le souhaitent de garder un lien à distance et de rester inspirés par d'autres histoires, d'autres chemins !**

Concernant le « business » nous sommes à 0€ de CA pendant les périodes de fermetures forcées. En effet, nos activités de loisirs de destination ne peuvent pas se faire en « click and collect » ou « à emporter ».

Il sera donc essentiel que le Gouvernement adapte les plans de relance à la typologie des activités / des secteurs et redonne des perspectives, sinon de nombreuses entreprises de nos secteurs vont mourir ou ne pourront plus se développer.

Il serait quand même dommage que les français n'aient plus que NETFLIX ou AMAZON pour vivre leurs loisirs...

**La devise doit rester : « Ce qui ne nous tue pas nous rend plus fort ! » et nous sommes persuadés chez KOEZIO que nous tiendrons le choc et que nous sortirons plus forts, avec un marché qui aura changé, des parts à reconquérir...**

Malgré les affirmations de certains qui pensent que « toute la vie va changer

après la crise COVID », pour moi, le loisir, la convivialité, l'envie de se retrouver ensemble, les restaurants et bars, les parcs à thème et tous ces « moments de vie » accessibles et proches de chez nous seront toujours INDISPENSABLES dans le futur. **Nous allons repartir à fond après cette crise !**

**Mais il faut encore tenir car ça n'est pas terminé... Je pense que septembre 2021 devrait être un jalon important de la reprise.**

### CYRIL PARENNA

Nous, nous ne sommes pas dans une situation difficile. On est dans un secteur qui est protégé. Nos investisseurs sont avec nous. La difficulté est seulement celle du timing : Quand est-ce que nous allons pouvoir ouvrir et surtout comment, avec quelles restrictions ? La suite est prometteuse mais encore un peu floue !

\*\*\*

**Pour plus d'informations  
et réserver vos bons cadeaux !**

[www.koezio.co](http://www.koezio.co)

[www.luckyfolks.fr](http://www.luckyfolks.fr)

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

\*\*\*

# L'ART DE FORMER.

## **PETIT-DÉJEUNER SOLUCIAL DU 11 DÉCEMBRE 2020 : ACTUALITÉ SOCIALE**

Le 11 décembre 2020, Louis VANEECLOO et Diane DUBRUEL-MOTTE ont co-animé un échange, en visio-conférence, sur l'actualité sociale du dernier trimestre, en présence de dix-sept interlocuteurs, venant de la France entière ! Un échange riche, animé et vivant qui nous a rappelé la force de nos liens avec nos interlocuteurs.

## **LES MATINÉES VAL DE LYS ENTREPRENDRE DES 3 NOVEMBRE ET 11 DÉCEMBRE 2020 : MAÎTRISER LES ENJEUX DES RECONNAISSANCES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES, ET LE DROIT DU TRAVAIL NUMÉRIQUE**

Ce 3 novembre, les viennoiseries en moins mais toujours avec autant de plaisir, Emilie TAHON-DEJARDIN a animé à distance un petit déjeuner en partenariat avec le **Réseau Val de Lys Entreprise** sur le droit du travail et le numérique.

Le 11 décembre 2020, Marie DELAUTRE et Olivia BULCKE ont co-animé, en visio-conférence, une matinée avec des entreprises du **Réseau Val de Lys Entreprise** pour faire le point sur la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles et accidents du travail en vigueur depuis le 1er janvier dernier et sur les dernières précisions réglementaires et législatives notamment relatives à la Commission médicale de recours amiable (CMRA).

**Merci au réseau Val de Lys Entreprendre  
pour l'organisation de ces moments d'échange !**

\*\*\*

**Si vous souhaitez que nous intervenions sur ces  
thèmes pour vos équipes, n'hésitez pas,  
contactez-nous ! [vve@solucial.com](mailto:vve@solucial.com)**



*a vos agendas*

Le 12 février 2021

**LES STRATÉGIES  
DE SORTIE DE CRISE**

de 8h30 à 12h30

➡ en visioconférence

Inscriptions auprès de Valérie

[vve@solucial.com](mailto:vve@solucial.com)



# L'ART DE S'ENGAGER.

## LES ENGAGEMENTS DE CAROLINE BARBE AUPRÈS DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES JEUNES AVOCATS (AIJIA)

Du 20 octobre au 20 novembre, les avocats de l'AIJA du monde entier, spécialisés en droit social, se sont virtuellement réunis pour faire le point sur les différentes tendances d'évolution du droit social dans le contexte de la pandémie mondiale. L'occasion de recevoir Louis-Hubert PACCO, Juriste Europe de la société UPS, pour avoir un retour d'expérience sur l'approche de la prévention des risques dans le milieu de la logistique et dans un contexte mondial.

## LE PARTAGE D'EXPÉRIENCE DE MICHEL LECLERCQ, FONDATEUR DE DECATHLON, AUPRÈS DES MEMBRES DU CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS (CJD)

Le 9 novembre 2020, Diane DUBRUEL-MOTTE et Olivia BULCKE ont participé à une conférence donnée par Michel LECLERCQ lors de laquelle il nous partageait le sens de ses engagements et entreprises, tout en nous invitant à des réflexions individuelles. Un témoignage passionnant, qui motive à entreprendre, avec **responsabilités, fidélité et sens.**



# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

## SOLUCIAL SE DOTE D'UN LOGICIEL INTERNE ENCORE PLUS PERFORMANT

Dans un contexte où la mobilité est encore perturbée, garder notre proximité et efficacité professionnelle ont été des enjeux phares pour SOLUCIAL. Après s'être équipés d'une salle de réunion collaborative, nous avons fait évoluer notre logiciel métier pour pouvoir accéder en tous lieux (et en toute sécurité) à nos données. SOLUCIAL ONLINE est également en cours de migration pour mieux vous retrouver !

Un merci spécial à Valérie, notre office Manager, qui a passé ces dernières semaines à faire en sorte que ce changement ait le moins d'impact possible sur notre équipe et nos clients. Avec Neo, SOLUCIAL se dote d'un outil performant qui vous permettra un accès à distance à vos dossiers dans un confort optimal : SOLUCIAL ONLINE.

## LA CHARTE GRAPHIQUE ÉVOLUE !



Vous avez pu découvrir ces dernières semaine une nouvelle charte graphique et notamment un logo mis à jour en gardant l'ADN de la marque SOLUCIAL.

Une marque, un ADN totalement ancré dans le droit social, l'humain. Ici est mis en avant le "S" de SOLUCIAL, auquel on ajoute la patte "arty", déjà présente dans le logo précédent. Plus qu'un souhait, une marque de fabrique à dimension humaine propre à SOLUCIAL.

## LA CARTE DE VŒUX 2021 EST EN COURS !

Malgré les circonstances actuelles, et bravant tous les éléments, nous sommes parvenus, cette année encore, à organiser notre mythique séance photo pour la carte de vœux. Nous espérons que nous vous ferons sourire pour appréhender 2021 sous les meilleurs hospices et surtout laisser 2020 bien loin derrière nous !

## LE DEPART DE NOTRE ALICE VERS DE MERVEILLEUX HORIZONS

Alice ONCLE quitte le cabinet en cette début d'année, pour une nouvelle vie aixoise avec un petit bébé. Nous la remercions pour son implication et la gaieté dont elle a fait preuve pendant 7 ans au sein de SOLUCIAL.

## LE SOLUCIAL BABY BOOM

Nous allons avoir la joie d'accueillir beaucoup beaucoup de petits SOLUCIAUX ce premier trimestre 2021 ! Nous seulement chez Alice, mais également chez Emilie TAHON, Manon VAN DER MEULEN et Olivia BULCKE.

## L'ÉQUIPE S'AGRANDIT !

Outre le retour d'Anaïs et Nicolas qui ont fait leur stage final au sein du cabinet de janvier à juillet dernier et qui rejoignent le cabinet en qualité de collaborateurs, Solucial présente plusieurs nouvelles recrues :

### AGATHE BEAUCHEMIN-KRZYKALA, COMME COLLABORATRICE

“

*Fraîchement diplômée du Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat, j'ai rejoint l'équipe Solucial en novembre. Issue d'une formation publiciste (Master 2 Droit public et contentieux publics), j'ai décidé de rejoindre un cabinet de droit social afin de développer mon panel de compétences et d'apporter mon expertise en droit public dans certains contentieux spécifiques. J'ai à cœur de relever ce nouveau défi bien accompagnée d'une équipe dynamique et innovante. Parallèlement à mon activité d'avocat, je suis également chargée de TD au sein à l'Université. A bientôt !*

**AGATHE**

### STÉPHANIE CHARLES, COMME ASSISTANTE JURIDIQUE

“

*Après 5 années au sein de cabinets d'avocats spécialisés en droit civil et en droit social, c'est avec beaucoup de plaisir que j'ai rejoint SOLUCIAL en tant qu'assistante juridique. Je suis ravie de pouvoir continuer à approfondir mes compétences entourée d'une équipe professionnelle, novatrice et chaleureuse !*

**STÉPHANIE**



### AGATHE, ANAÏS ET NICOLAS

ont prêté serment à la Cour d'appel de DOUAI le 2 décembre !  
Nous leur souhaitons la bienvenue dans notre profession !





## ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL  
Thierry DOUTRIAUX  
Louis VANEECLOO  
Caroline BARBE

---

## RÉDACTRICE EN CHEF

Olivia BULCKE

### PARIS

34 rue Godot de Mauroy  
75009 Paris  
Métro : 12 - 8 - 14  
(arrêt Madeleine)  
3 - 9  
(arrêt Havre-Caumartin)  
+33 (0)1 47 04 27 55

### LILLE

153 bis, boulevard de la Liberté  
BP 91010 - 59011 Lille Cedex  
Parking et métro :  
République  
+33 (0)3 20 42 19 66

### BRUXELLES

287, avenue Louise  
B1050 - Bruxelles  
BELGIQUE  
+32 (0)2 513 73 90

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

