

L'INFO EN DIAGONALE

novembre 2020

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Bonjour,

Pour ce nouveau numéro, nous aurions aimé vous parler d'autre chose que de COVID-19. L'actualité nous impose (malheureusement) de revenir sur ce sujet, face auquel les RH et les dirigeants doivent continuer à faire preuve d'agilité et d'inventivité, en attendant des jours meilleurs.

Note plus positive : ce nouveau numéro est également l'occasion pour nous de partager (avec fierté !) notre nouveau logo et notre nouvel environnement visuel. 2019 a été marquée par un travail collectif de vision de SOLUCIAL à 2032, 2020 commence à en être la première déclinaison, sur un plan graphique.

Etre créateurs de solutions sociales, encore et toujours, pour apporter de la sérénité aux entreprises et à ses acteurs pour qu'ils se concentrent en toute confiance sur la création de valeur. Telle est notre raison d'être.

Nous espérons que ce numéro vous apportera des réponses concrètes et pratiques dans ces moments anxiogènes.

Bonne lecture,

Caroline BARBE



SOMMAIRE.

01

**REBONDIR
FACE À LA CRISE**

04

**L'ART DE
S'ENGAGER**

02

**INTERVIEW
MATHIEU BOMETON
RM BOULANGER**

05

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL ?**

03

**L'ART DE
FORMER**

06

**L'ART DE COMMUNIQUER
SOLUCIAL LIVE**

REBONDIR FACE À LA CRISE



Cette rentrée a été tout à fait particulière. L'heure a été à la sortie de crise, puis à l'anticipation de la nouvelle crise et enfin à la gestion de cette nouvelle crise. Certaines annonces gouvernementales sont encourageantes, notamment en faveur de l'emploi des jeunes.

Les protocoles sanitaires se maintiennent et s'affinent dans les entreprises, et le Q/R du Ministère du Travail nous aiguille dans notre gestion des problématiques santé, sécurité, absences, aménagements du travail, activité partielle...

L'occasion de faire le point sur les dispositifs dont il est important de nous saisir.

L'EMPLOI DES JEUNES EST L'UNE DES PRIORITÉS AFFICHÉES DU GOUVERNEMENT !

Tout d'abord, notre note d'optimisme : **l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants.**

La troisième loi de finances rectificative pour l'année 2020 a instauré une aide à l'embauche destinée à limiter les effets de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur le nombre des entrées en contrats en alternance. Ses modalités de mise en œuvre ont été définies par deux décrets du 24 août 2020 : l'un concerne les embauches en contrat de professionnalisation, l'autre les embauches en contrat d'apprentissage. L'aide à l'embauche d'alternants a été intégrée le 23 juillet au plan « un jeune, une solution ».

Les entreprises de 250 salariés et plus sont éligibles à l'aide exceptionnelle. Elles le sont à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil d'alternants dans leur effectif en 2021, selon des modalités particulières relatives au quota de pourcentage d'alternants au sein de leurs effectifs.

Que l'on se place dans le cadre d'une embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'aide est versée pour **la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles**, soit une certification ne dépassant pas le niveau master ou bac + 5. En d'autres termes, seuls les alternants préparant un doctorat sont exclus de cette aide exceptionnelle.

Le dispositif ne couvre que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus entre le **1er juillet 2020 et le 28 février 2021**. Visant à inciter les entreprises affaiblies par la crise sanitaire liée à la Covid-19 à recruter des alternants, l'aide est, en effet, par nature temporaire.

Le montant de l'aide à l'embauche d'alternants varie en fonction de l'âge du salarié et atteint :

- > **5 000 € maximum pour un salarié de moins de 18 ans.** Lorsque l'alternant atteint sa majorité, l'aide sera portée à 8 000 €, et ce dès le premier jour du mois suivant son anniversaire ;
- > **8 000 € maximum pour un salarié d'au moins 18 ans.**

Avec cette mesure, le coût du recrutement d'un salarié en alternance est considérablement réduit.

L'aide couvre près de 50 % du salaire d'un jeune de moins de 18 ans en contrat de professionnalisation et plus de 65 % pour un jeune de 18 à 20 révolus. L'aide couvre 100 % du salaire de l'apprenti de moins de 21 ans et 80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus.

LE TÉLÉTRAVAIL S'INSTALLE ET S'ORGANISE

Le mois de mars nous a fait vivre un passage forcé et subi, du jour au lendemain, de la plupart des salariés en télétravail. Les salariés et les managers ont majoritairement joué le jeu et ont accepté de modifier les méthodes de travail et l'organisation pour s'adapter.

La crise s'installant, la question se pose de passer d'un télétravail subi auquel l'organisation du travail s'adapte à un **télétravail choisi et organisé, adapté à l'organisation du travail**.

Si le dernier questions-réponses du Ministère du 10 septembre 2020 maintient le fait que **le télétravail mis en place dans le contexte de la crise pandémique peut être imposé aux salariés**, sans cadre prédéfini, il n'en demeure pas moins qu'il serait opportun de l'organiser et de le cadrer, dans le respect des articles L. 1222-9 à 11 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

L'outil à privilégier est celui de la **négociation collective**. Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise que le télétravail peut être prévu et cadré par une charte, unilatérale, soumise à consultation du CSE s'il existe.

Cet accord ou cette charte est l'occasion de définir :

- > **Les conditions d'accès au télétravail**, c'est-à-dire des critères d'éligibilité objectifs. Il est, par exemple, possible de réserver le télétravail aux salariés de certains services. Il peut être pertinent d'exiger une certaine expérience dans le service pour ne mettre en place le télétravail qu'une fois que le salarié est intégré et familiarisé avec son équipe et ses outils.
- > Les **modalités de demande de télétravail et d'acceptation** ;
- > Les **modalités d'organisation du télétravail**, par exemple en le réservant au domicile principal, en rendant obligatoire une journée par semaine sur site, en prévoyant des échanges réguliers entre le salarié et son manager ou équipe, en cadrant les modalités d'utilisation du domicile en lieu professionnel en termes de coûts et de sécurité des installations...
- > Les **modalités de contrôle**, par l'employeur, de la durée du travail et de la charge de travail du salarié, à la seule réserve qu'elles n'apportent pas aux droits des salariés des restrictions qui ne seraient pas proportionnées au but recherché ni justifiées. On peut imaginer, par exemple, un contrôle des connexions internet, une obligation de pointage à l'ouverture du logiciel informatique interne...
- > L'accord ou la charte doit également définir des **plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être contacté, en adaptant cette obligation aux salariés en forfait jours**.

- > Enfin, l'accord ou la charte doit contenir des dispositions spécifiques à **l'accès au télétravail par les travailleurs handicapés**.

Cet outil d'encadrement du télétravail est une opportunité intéressante de comprendre le recours que vous souhaitez en faire en interne et d'identifier ce que les salariés en attendent. Il faut s'en saisir pour maîtriser le télétravail et ne plus seulement le tolérer, voire le subir.

LES NOUVELLES RÈGLES DÉFINISSANT LES ABSENCES RELATIVES À LA COVID-19

ACTIVITÉ PARTIELLE POUR PERSONNES VULNÉRABLES

La Loi du 25 avril 2020 avait instauré un droit à activité partielle pour les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave du Covid-19 et les personnes partageant leur domicile.

Le décret du 5 mai 2020 avait défini, pour l'application de cette mesure, 11 critères de vulnérabilité.

Le décret du 29 août 2020 a tenté de rabattre les cartes notamment en réduisant de 11 à 4 les critères de vulnérabilité, en ne conservant que les situations les plus sensibles.

Dans un arrêt du 15 octobre 2020, le Conseil d'Etat censure ce décret en considérant que le gouvernement n'a pas suffisamment justifié de la cohérence des nouveaux critères retenus.

La conséquence de cet arrêt est que tant qu'un nouveau décret ne sera pas paru, les anciens critères du décret du 5 mai dernier s'appliquent et les salariés répondant aux 11 critères de vulnérabilité retenus par ce décret peuvent bénéficier de l'activité partielle s'ils en font la demande.

ACTIVITÉ PARTIELLE AU PROFIT DES PARENTS D'ENFANTS QUI DOIVENT ÊTRE ISOLÉS

A compter du 1er septembre 2020, les parents devant s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore parce que leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées, seront mis en activité partielle dès le premier jour de l'arrêt et jusqu'à la fin de la période d'isolement.

Les conditions pour bénéficier du dispositif sont les suivantes :

- > Présentation d'un justificatif de fermeture d'établissement ou d'isolement pour contact ;
- > Impossibilité de télétravailler pour les deux parents ;
- > Un parent par foyer.

Le niveau d'indemnisation du salarié est porté à 70% de son salaire antérieur brut et la prise en charge par l'Etat sera, jusqu'au 31 octobre 2020, équivalente à une activité partielle de droit commun, puis, à compter du 1er novembre 2020, de 60% du salaire antérieur brut du salarié.

Pour la mise en place de cette disposition, même si les cas devraient être limités compte tenu du dernier assouplissement du protocole sanitaire à l'école, nous

vous recommandons de l'ajouter à votre demande administrative de mise en place de l'activité partielle, afin de prolonger l'ouverture du dispositif, dans un premier temps jusqu'au 31 octobre prochain.

LES ABSENCES POUR TEST OU ISOLEMENT DU FAIT D'UNE SUSPICION DE COVID OU D'UN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE

Ces absences, qui pourtant se multiplient, n'ont, dans un premier temps, pas fait l'objet de disposition ou annonce spécifique. Seules restaient donc pour les gérer, les règles de droit commun, appliquées à la lumière de l'obligation de sécurité de résultat que l'employeur a vis-à-vis de l'ensemble des salariés, encore plus dans le contexte de la pandémie puisque le risque est connu de tous et peut prendre des proportions qu'on ne maîtriserait plus en termes sanitaires.

Le 1er octobre 2020, Olivier VERAN a, finalement, indiqué qu'à compter du 3 octobre les salariés contraints à l'isolement pourront bénéficier d'une prescription d'arrêt de travail dérogatoire, indemnisation prise en charge par l'Assurance maladie et qui démarrera immédiatement sans qu'aucun jour de carence ne s'y impute.

Le salarié déclare cet isolement sur le site declare.ameli.fr, ce qui déclenche un arrêt de travail d'une durée de 7 jours, éventuellement rétroactif dans la limite de 4 jours pour les salariés s'étant isolés spontanément avant le contact reçu

de l'Assurance maladie. Si les résultats ne sont pas encore obtenus à l'issue de l'arrêt initial de 7 jours, le salarié pourra demander une prolongation dans la limite de 7 jours supplémentaires.

LE NOUVEL OUTIL DONT IL FAUT SE SAISIR : L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) obéit à des règles spécifiques :

- > Le dispositif consiste à diminuer l'horaire de travail des salariés pendant une durée maximale de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs, diminution compensée par une allocation de l'Etat en contrepartie d'engagements pris par l'employeur, notamment en matière de maintien dans l'emploi.
- > La principale condition du recours à l'APLD consiste à être couvert par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, validé par l'administration, ou à tout le moins par un accord de branche transposé par une décision unilatérale homologuée par l'administration. Ce document doit contenir des engagements en matière de maintien d'emploi et de formation. Ces engagements doivent, en principe, porter sur toute l'entreprise ou l'établissement, sauf champ plus restreint prévu par accord collectif. Il semble donc possible d'exclure certaines catégories de salariés.
- > La diminution de l'activité est, en principe, limitée à 40% de la durée légale de travail, c'est-à-dire que les

salariés doivent être maintenus dans leur emploi pour au moins 21 heures de travail par semaine. Cela étant précisé, la limite peut être portée à 50%, par accord validé par l'administration ou prévu par la branche, si on parvient à justifier de cas exceptionnels et d'une situation particulière dans laquelle se trouve l'entreprise.

Ce dispositif est complémentaire au dispositif d'activité partielle dans sa version Covid-19. Les engagements en matière d'emploi sont, ici, maintenus, alors que certaines Direccte font preuve de tolérance en ce qui concerne les engagements en matière d'emploi en cas de demande de prolongation de l'activité partielle dans sa version classique. C'est à la lumière de ces engagements à prendre en matière de maintien de l'emploi qu'il conviendrait d'apprécier l'opportunité du dispositif service par service.

A ce jour, un accord de branche a été signé dans la branche Syntec ce 10 septembre 2020. En matière d'engagement pour l'emploi, il y est notamment prévu l'interdiction de tout PSE pendant la période de mise en œuvre, mais l'autorisation des plans de départ volontaire et des ruptures conventionnelles collectives.

En juillet 2020, un accord de branche avait également été signé dans la métallurgie, lequel est en vigueur jusqu'à la fin du premier semestre 2025.

On attend que d'autres branches, et notamment les branches les plus affectées, s'emparent du dispositif.

LES MESURES SANITAIRES DES PROTOCOLES SANITAIRES NATIONAUX SUCCESSIFS

Autre sujet qui n'est que la poursuite des précautions mises en place au sein de nos entreprises : les protocoles sanitaires du Ministère du travail.

- Le 1er septembre 2020, un nouveau protocole s'est appliqué dans les entreprises pour organiser la poursuite de l'activité économique. Il a été, dans un premier temps, actualisé le 16 octobre 2020 pour tenir compte du couvre-feu mis en place dans certains territoires. Il a, enfin, été mis à jour le 29 octobre 2020 pour s'adapter au nouveau confinement décidé à l'échelle nationale.

En complément de ces protocoles, le Ministère du Travail et l'Assurance Maladie ont publié deux guides pratiques, l'un à destination des employeurs et l'autre à destination des salariés, qui sont consultables sur le site du Ministère du Travail et qui ont pour but de répondre aux questions pratiques qui peuvent se poser en entreprise.

Parmi les dernières préconisations :

- Le port du masque est strictement obligatoire dans tous les lieux clos, publics et privés.
- Le télétravail intégral est la règle pour toutes les activités qui le permettent, dès lors que les tâches peuvent être intégralement effectuées à distance.

- Pour les tâches qui ne peuvent être effectuées à distance, l'employeur doit mettre en place une organisation du travail qui réduise les déplacements domicile-travail et doit aménager les temps de présence de chacun afin de limiter les interactions sociales au bureau et dans les transports.
- L'employeur doit informer les salariés de l'existence de l'application "TousAntiCovid" et de l'intérêt de son activité pendant les horaires de travail.
- Tous les moments de convivialité en entreprise sont obligatoirement suspendus.

Le Ministère du Travail rappelle, en outre, qu'en application de l'article L. 4122-2 du Code du travail, l'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques soit, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19, la prise en charge financière du masque voire de son entretien.

Par ailleurs, dès lors que le masque constitue un moyen de protection de la santé des travailleurs, le refus du salarié de le porter est de nature à justifier une sanction disciplinaire, qui doit être proportionnée à la faute commise. Les mesures inscrites dans le règlement intérieur à cet effet doivent donc consister en une obligation, une interdiction ou une limitation de faire dont le non-respect expose à des sanctions. « La seule mention dans le règlement intérieur ou la note de service selon laquelle "chaque salarié doit également par son comportement,

préserver la sécurité des autres” qui se borne à formuler une recommandation générale invitant les salariés à la vigilance ne présente pas le caractère d’une mesure d’application de la réglementation en matière d’hygiène et sécurité, ni d’une règle générale et permanente relative à la discipline, relevant du règlement intérieur et passible de sanction (CE, 11 juill. 1990, no 85416 ; CE, 21 oct. 1990, no 105247 ; CE, 9 déc. 1994, no 118107) », explique le Ministère du Travail.

ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS NE DISPOSANT PAS DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Immédiatement : l’employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l’obligation du port du masque.

Rapidement : l’employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l’évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l’entreprise.

ENTREPRISE DISPOSANT D’UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR

(entreprise de plus de 50 salariés, entreprise de moins de 50 salariés ayant fait le choix d’adopter un règlement intérieur)

Immédiatement : l’employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l’obligation du port du masque.

Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle est immédiatement applicable dans l’entreprise, en vertu de la procédure d’urgence prévue à l’article L. 1321-5 du Code du travail.

Elle est communiquée à l’inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.

Rapidement : l’employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l’évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l’entreprise.

Source : ministère du Travail

Par ailleurs, si cela n'est pas déjà fait, un **référent Covid-19** doit être désigné, qui peut être le dirigeant lui-même dans les entreprises de petite taille.

UNE NOUVELLE PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE VERSEMENT DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

La **date limite de versement** de la Pepa 2020 est fixée au **31 décembre 2020** (article 3 de la troisième loi de finances rectificative pour 2020).

L'idée est que ce délai supplémentaire permettra à plus d'entreprises d'accorder la prime.

Nous ne saurions trop vous recommander d'analyser ces outils, consignes, dispositions à la lumière de vos besoins et spécificité. Cela pourra notamment apporter une note d'optimisme en cette période tumultueuse. Et SOLUCIAL est bien naturellement là pour vous accompagner.

Marie DELAUTRE



Olivia BULCKE



MATHIEU BOMETON

RM BOULANGER

INTERVIEW.

Le 28 juillet 2020, un décret est venu finaliser la transposition en droit français de la directive communautaire du 28 juin 2018 relative au détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de service.

Depuis le 30 juillet, les obligations des entreprises étrangères détachant des salariés en France (et par voie de conséquence des entreprises françaises accueillant des salariés détachés dans le cadre d'une prestation de service ou d'un détachement intra-groupe) sont encore renforcées.

Nous avons souhaité donner la parole à Mathieu BOMETON, de la société RM BOULANGER, qui accompagne au quotidien les entreprises dans le cadre de ces formalités.

1. BONJOUR MATHIEU. POUVEZ-VOUS TOUT D'ABORD VOUS PRÉSENTER EN QUELQUES MOTS. QUE FAITES-VOUS, AU SEIN DE RM BOULANGER, ET COMMENT ACCOMPAGNEZ-VOUS LES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES ET FRANÇAISES SUR DES SUJETS DE DÉTACHEMENT INTRA-COMMUNAUTAIRE ?

En charge du développement commercial de l'entreprise, mon rôle principal est d'analyser les activités des entreprises, comprendre leurs besoins et définir un accompagnement adéquat en matière de détachement de salariés en France.

Nous accompagnons principalement les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs sur le territoire français en tant que représentant vis-à-vis des Autorités françaises mais pouvons également proposer des missions d'accompagnement auprès des entreprises françaises recevant des

salariés détachés au sein de leurs locaux au titre de leur obligation de vigilance.

Ayant également un statut de mandataire fiscal depuis plus de 40 ans, nous pouvons notamment les assister dans leurs éventuelles obligations en matière de TVA ainsi que dans le cadre de demandes de remboursement de TVA payée en France.

2. LE DÉCRET PARU LE 28 JUILLET DERNIER (DANS LE PROLONGEMENT DE L'ORDONNANCE DE FÉVRIER) A POUR OBJECTIF DE DIMINUER LES ÉCARTS ENTRE TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ET TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT FRANÇAIS EN IMPOSANT UNE OBLIGATION D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (ALLANT AU-DELÀ DU SIMPLE RESPECT DU SOCLE MINIMAL) ET DE L'INTÉGRALITÉ DU DROIT FRANÇAIS AU-DELÀ DE 12 MOIS EN FRANCE. CONCRÈTEMENT, À VOTRE AVIS, QU'EST-CE QUE CELA VA CHANGER ?

L'objectif de ces nouvelles dispositions est de pouvoir accorder et garantir plus de droits aux salariés détachés et réduire ainsi l'écart avec les salariés de droit français.

Initialement, les entreprises étrangères devaient respecter le « noyau dur » du droit du travail français concernant les règles de rémunération minimale, temps de travail, congés, sécurité et hygiène au travail, etc... Le code du travail français étant assez complexe sur ces sujets, les

entreprises étrangères éprouvaient déjà de grandes difficultés à se conformer à l'ensemble de ces dispositions.

Depuis le 30 juillet 2020, ce noyau dur a été complété en matière de rémunération des salariés. L'employeur étranger devra rémunérer ses salariés détachés en appliquant l'ensemble des éléments de calcul prévus par la convention collective française applicable compte tenu de l'activité de l'entreprise étrangère en France.

Surtout, si le détachement des salariés dépasse une durée de 12 mois (ou 18 mois si autorisation préalable de l'administration via la déclaration préalable de détachement SIPSI), alors ces derniers bénéficieront de l'ensemble des règles issues du code du travail français (sauf exceptions telles que les dispositions en matière de signature et rupture du contrat de travail).

La prise en compte de ces nouvelles règles va s'avérer extrêmement compliquée, fastidieuse et couteuse pour les entreprises étrangères concernées, rendant de facto le détachement de salariés en France difficile.

3. ET POUR LES ENTREPRISES FRANÇAISES QUI FONT APPEL À DES PRESTATAIRES / SOUS-TRAITANTS ÉTRANGERS OU QUI ACCUEILLENT DANS LEURS MURS DES SALARIÉS D'AUTRES SOCIÉTÉS DU GROUPE :

SONT-ELLES POUR AUTANT TRANQUILLES ? QUELLES SONT LES PROBLÉMATIQUES QUE VOUS RENCONTREZ LE PLUS SOUVENT ?

Depuis le 1er juillet 2019, la responsabilité des donneurs d'ordres français (mais aussi étrangers) a été considérablement renforcée en matière d'accueil de salariés détachés au sein de leurs locaux.

Ces entreprises ont l'obligation de ne faire débiter la prestation du sous-traitant qu'à compter du moment où la conformité des travailleurs détachés a été vérifiée. Le donneur d'ordre doit impérativement recevoir l'accusé de réception de la déclaration préalable de détachement SIPSI ainsi qu'une attestation sur l'honneur certifiant que le sous-traitant ou prestataire étranger est à jour du paiement d'éventuelles amendes administratives liées au détachement.

Si le sous-traitant étranger n'a pas respecté ses obligations en matière de détachement et que la prestation a débuté sur le territoire français, le donneur d'ordre pourra également être tenu responsable de cette non-conformité et risquera une amende administrative de 4.000€ par salarié ou la suspension de la prestation pouvant atteindre au maximum un mois.

Le donneur d'ordre possède également une responsabilité vis-à-vis du respect du salaire minimum par leurs sous-traitants étrangers. En cas de non-conformité de ces derniers, l'administration française peut demander au donneur d'ordre d'enjoindre le sous-traitant de mettre fin à cette infraction sans délai, sous peine de suspension de la prestation.

Il y a donc là un véritable enjeu et une réelle responsabilité pour les donneurs d'ordre français qui se placent ainsi, compte tenu de ces règles, comme le premier rempart aux détachements non conformes de salariés étrangers.

4. EN QUELQUES MOTS, QUELLES SONT LES 2 OU 3 BONNES PRATIQUES QUE VOUS RECOMMANDERIEZ SUR LE SUJET ?

Il faut savoir que le détachement de salariés étrangers intervient régulièrement dans des conditions d'urgence et requiert une prise de décision rapide.

Il est donc ainsi primordial pour les donneurs d'ordre français de pouvoir agir rapidement en expliquant les règles françaises du détachement à leurs sous-traitants / prestataires étrangers.

Nous recommandons ainsi aux entreprises françaises de former leurs équipes pouvant faire appel à des prestataires étrangers et de mettre en place des processus internes de vérification des dossiers de détachement de ces entreprises étrangères.

A ce titre, nous avons développé chez RM Boulanger des solutions d'accompagnement en la matière destinées à fluidifier l'arrivée des salariés détachés chez les donneurs d'ordre français car nous apercevons un accroissement des contrôles de l'administration française sur ce sujet.

Caroline BARBE



L'ART DE FORMER.

8 SEPTEMBRE 2020 : MANAGER LES COMPÉTENCES

Première session d'une formation portant sur la tenue des entretiens professionnels et la mise en place de délégations de pouvoir réalisée par Diane DUBRUEL-MOTTE au sein des équipes d'un groupe spécialisé dans la logistique et travaux publics dans la région Hauts de France.

15 SEPTEMBRE 2020 : ACTUALITÉ SOCIALE

Première session d'une formation portant sur l'actualité légale et jurisprudentielle en matière sociale réalisée par Caroline BARBE et Diane DUBRUEL-MOTTE au sein des équipes d'un cabinet spécialisé dans l'externalisation du traitement des fiches de paie et la gestion administrative des salariés.

Si vous souhaitez que nous intervenions sur ces thèmes pour vos équipes, n'hésitez pas, contactez-nous !

vve@solucial.com

L'ART DE S'ENGAGER.

AIJA

Fin août, l'Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA) a tenu son Congrès de façon virtuelle. A cette occasion, Caroline BARBE a été nommée Présidente de la Commission droit du travail de l'Association. Une belle occasion d'animer les échanges entre confrères spécialisés en droit social dans 90 pays différents.

CJD

Le 14 septembre dernier, Caroline BARBE, Diane DUBRUEL-MOTTE et Olivia BULCKE ont eu le plaisir d'assister à la plénière de rentrée du CJD LILLE METROPOLE. Cette année encore, SOLUCIAL confirme son attachement au CJD et à ses valeurs puisque Caroline BARBE y poursuit son parcours en tant qu'ainée, Diane DUBRUEL-MOTTE le retrouve en tant que Jeune Dirigeant et Olivia BULCKE le rejoint en tant que Proche Collaboratrice.



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

SOLUCIAL S'ÉQUIPE D'AVANTAGE EN VISIOCONFÉRENCE

Dans un contexte où la mobilité est perturbée, garder notre proximité et efficacité professionnelle ont été des enjeux phares pour SOLUCIAL. Nous nous sommes donc équipés d'une salle de réunion collaborative avec un système de visioconférence performant. Merci ALIVE GROUP !

SOLUCIAL PRÉSENTE UNE NOUVELLE RECRUE, EN LA PERSONNE DE CYRIAN



“

*Bachelier avec mention,
je viens d'intégrer le DUT Carrières
Juridiques en alternance au sein de l'IUT C
de Lille 2.*

*J'ai fait le choix du Cabinet SOLUCIAL pour
leur bienveillance, leur professionnalisme
et leur bonne humeur qui me rassurent et
m'assurent d'une formation suivie et de
qualité. J'en profite pour les remercier une
nouvelle fois de leur confiance.*

Au plaisir de vous rencontrer !

CYRIAN

06

L'ART DE COMMUNIQUER.

Solucial Live !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

Solucial Avocats a retweeté



Thierry DOUTRIAUX
@ThDoutriaux

#droitsocial #licenciemment le droit à la **#preuve** peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte privé **#Facebook** d'un salarié portant atteinte à sa vie **#privée**, à la condition que cette production soit indispe...[lnkd.in/dSiPZQ7](https://www.linkedin.com/in/dSiPZQ7) [lnkd.in/dT5x7Pj](https://www.linkedin.com/in/dT5x7Pj)



Thierry DOUTRIAUX posted on LinkedIn
#droitsocial #licenciemment le droit à la **#preuve** peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte privé ...
[linkedin.com](https://www.linkedin.com)

9:22 AM · 5 oct. 2020 · LinkedIn

Solucial Avocats a retweeté



Thierry DOUTRIAUX
@ThDoutriaux

#droitsocial #sanction #disciplinaire De l'importance de l'affichage : le règlement intérieur de l'entreprise était affiché dans la seule salle de pause, en sorte qu'il n'était pas opposable à la salariée = la mise à pied disciplinaire devait être annulée [lnkd.in/dHmC9sZ](https://www.linkedin.com/in/dHmC9sZ)

2:58 PM · 25 sept. 2020 · LinkedIn

Solucial Avocats a retweeté



Thierry DOUTRIAUX
@ThDoutriaux

#droitsocial #licenciemment mauvaise foi dans la dénonciation des faits de **#harcèlement** moral reconnue : le salarié avait persisté à reprocher mensongèrement à l'employeur des faits qu'il savait inexistant, déniait tout pouvoir d'a...[lnkd.in/eDmgRaA](https://www.linkedin.com/in/eDmgRaA) [lnkd.in/euqEfXY](https://www.linkedin.com/in/euqEfXY)



Thierry DOUTRIAUX posted on LinkedIn
#droitsocial #licenciemment mauvaise foi dans la dénonciation des faits de **#harcèlement** moral reconnue : le salarié avait ...
[linkedin.com](https://www.linkedin.com)

6:31 PM · 2 oct. 2020 · LinkedIn



Thierry DOUTRIAUX · 1er

Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS, conseil et défense des e...
3 sem. ·

#droitsocial #licenciemmentéconomique sérieux de la recherche personnalisée : validité de la lettre de demande de **#recherche** de postes de **#reclassement**, qui comportait un tableau récapitulatif par département de l'entreprise, l'emploi occupé par les salariés à reclasser et le nombre de salariés concernés pour chacun de ces emplois, qui était suffisamment personnalisée

Legifrance - Le service public de l'accès au droit

[legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) · Lecture de 21 min

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 1 juillet 2020 N° de pourvoi...



ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL
Thierry DOUTRIAUX
Louis VANEECLOO
Caroline BARBE

RÉDACTEUR EN CHEF

Philippe PREVEL

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

