

L'INFO EN DIAGONALE

septembre 2021

www.solucial.com

ÉDITORIAL

C'est la rentrée !

La rentrée semble déjà loin, l'automne est là, et la phase de reprise est derrière nous.

Si on sent bien que nous ne sommes pas totalement sortis de la crise sanitaire, les indicateurs économiques semblent plutôt rassurants.

C'est donc avec énergie et optimisme que nous abordons ce dernier tiers de l'année, que nous vous souhaitons faste et moins morose que les premiers mois de l'année.

De notre côté, la boîte à idées est ouverte pour notre carte de vœux annuelle, pour laquelle nous essaierons de nouveau de vous surprendre et de vous faire sourire ou rêver mais.... Chut, vous n'en saurez pas plus !

En attendant, nous avons pris le parti de revenir sur les grandes réformes de l'été (puisque 2021 n'a pas manqué à la tradition des nouveautés réglementaires RH pour la rentrée), afin de vous permettre de vérifier que vous n'avez rien oublié.

Bonne lecture,

Caroline BARBE, Avocat Associé



01

**LOI RELATIVE À LA GESTION
DE LA CRISE SANITAIRE**

04

**L'ART DE
S'ENGAGER**

02

**INTERVIEW
PHILIPPE BLOND
LILLE GRAND PALAIS**

05

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL ?**

03

**L'ART DE
FORMER**

06

**L'ART DE COMMUNIQUER
SOLUCIAL LIVE**



LOI RELATIVE À LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Le 5 août 2021, le Parlement a définitivement adopté la loi relative à la gestion de la crise sanitaire fixant :

- > Une prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 15 novembre 2021,
- > La présentation du PASS sanitaire dans différentes entreprises des secteurs de l'événementiel et de la restauration,
- > L'obligation vaccinale pour le personnel des établissements de soins.

Au sommaire

**TABLEAU RÉCAPITULATIF
SUR L'OBLIGATION VACCINALE**

**TABLEAU RÉCAPITULATIF
SUR LE PASS SANITAIRE**

**SANTÉ AU TRAVAIL :
UN ÉTÉ MOUVEMENTÉ**

**L'EMPLOYEUR :
NOUVEAU DÉFENSEUR
DE L'ENVIRONNEMENT ?**

**CONGÉ PATERNITÉ :
DES PRÉCISIONS APPORTÉES
PAR LA CNAM**

OBLIGATION VACCINALE.

CALENDRIER RÉSUMÉ	Août 2021 - Lendemain publication de la loi	A partir du 15 septembre jusqu'au 15 octobre 2021	A partir du 16 octobre 2021
JUSTIFICATIF OBLIGATOIRE	<p>Statut vaccinal complet ou certificat médical de contre-indication* ou certificat de rétablissement*</p> <p>→ A défaut de résultat de test virologique valable à chaque prise de poste</p>	<p>Statut vaccinal complet ou certificat médical de contre-indication* ou certificat de rétablissement*</p> <p>→ A défaut de justificatif d'administration d'une des doses requises + résultat de test virologique valable à chaque prise de poste</p>	<p>Statut vaccinal complet ou certificat médical de contre-indication* ou certificat de rétablissement*</p>
A DÉFAUT DE PRÉSENTATION	Interdiction d'exercer - Suspension du contrat de travail		

* pour la durée de validité du justificatif

PASS SANITAIRE.

POUR LES SALARIÉS QUI INTERVIENNENT DANS LES LIEUX, ÉTABLISSEMENTS,
SERVICES OU ÉVÉNEMENTS VISÉS PAR **LOI DU 5 AOÛT 2021**

CALENDRIER RÉSUMÉ	Depuis le 30 août et jusqu'au 15 novembre 2021
JUSTIFICATIF OBLIGATOIRE	<ol style="list-style-type: none">1. La vaccination, à la condition que les personnes disposent d'un schéma vaccinal complet et du délai nécessaire après l'injection finale2. Le certificat de test négatif de moins de 72 heures3. Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.
A DÉFAUT DE PRÉSENTATION	Interdiction d'exercer - Suspension du contrat de travail

* pour la durée de validité du justificatif

SANTÉ AU TRAVAIL : UN ÉTÉ MOUVEMENTÉ



Si l'entrée en vigueur du pass sanitaire a sans aucun doute été le sujet phare ces dernières semaines en matière de santé au travail, d'autres nouveautés ont également fait leur apparition durant l'été avec des conséquences non moins importantes pour les entreprises.

L'intitulé de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 est sans surprise et confirme ce qui est devenu depuis quelques années déjà la nouvelle stratégie du législateur : renforcer la prévention en santé au travail.

Cette loi transpose en grande partie les dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 et entrera en vigueur, pour l'essentiel et sauf précision contraire, le 31 mars 2022.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le contenu du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est renforcé puisque l'employeur doit désormais évaluer **les risques liés à l'organisation du travail**.

Le législateur a également souhaité diversifier les acteurs associés à cette démarche puisque doivent désormais participer à l'évaluation des professionnels dans l'entreprise :

- > Le comité social économique, **qui doit par ailleurs être consulté sur le DUER**

et ses mises à jour annuelles dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- > La commission santé, sécurité et conditions de travail
- > Les responsables prévention, le service de prévention et de santé auquel l'employeur adhère
- > Les organismes tels que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ou encore les services de prévention des caisses de sécurité sociale.

L'employeur doit également **garantir la conservation du DUER (et de ses versions successives) pendant une durée qui sera précisée par décret en Conseil d'Etat mais ne pourra pas être inférieure à 40 ans**. Il faut donc dès aujourd'hui prendre le pli de ne pas « écraser » le DUER à chaque mise à jour.

Enfin, à partir du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et du 1er janvier 2024 pour les autres, le DUER devra être déposé par voie dématérialisée sur un portail numérique permettant de préserver la confidentialité des données.

L'employeur devra le tenir à la disposition des salariés, anciens salariés ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

LA MISE EN PLACE D'ACTIONS DE PRÉVENTION

L'évaluation des risques doit déboucher sur des actions de prévention concrètes.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le programme annuel de prévention est renforcé par la loi du 2 août 2021. Il doit désormais fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, identifier les ressources de l'entreprises pouvant être mobilisées et comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, la liste des actions de prévention doit être consignée dans le DUER, la nouveauté résidant dans le fait que celle-ci doit désormais être présentée au CSE.

LA NÉGOCIATION PÉRIODIQUE OBLIGATOIRE

La négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité au travail **porte également désormais sur les conditions de travail.**

Ainsi, ce thème de négociation s'appellera « *négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail* ».

LA FORMATION SANTÉ DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La loi du 2 août 2021 étend et renforce par ailleurs la formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel.

Aujourd'hui, si la délégation du personnel au CSE peut déjà bénéficier de cette formation, aucune durée minimale n'est fixée par les textes.

Seuls les membres de la CSSCT ont droit à un minimum de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de cinq jours dans les entreprises de plus de 300 salariés.

A l'avenir, l'ensemble de la délégation du personnel du CSE aura droit, lors de son premier mandat, à cinq jours de formation.

En cas de renouvellement du mandat, une nouvelle formation de trois jours sera dispensée pour tous les membres, cette durée étant portée à cinq jours pour les membres de la CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés.

A noter que cette formation sera financée, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, par l'opérateur de compétence (OPCO) selon des modalités qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat.

Enfin, la formation santé au travail devient automatique pour les responsables de prévention. L'employeur devra donc prendre l'initiative de cette formation, sans attendre la demande du salarié.

MISE EN PLACE D'UN PASSEPORT PRÉVENTION

Reprenant les préconisations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 février 2021, la loi du 2 août instaure un passeport de prévention dont l'objectif est de recenser l'ensemble des qualifications acquises par les salariés à l'occasion des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Il appartiendra à l'employeur, aux organismes de formation ou aux salariés eux-mêmes d'y verser les attestations, certificats et diplômes obtenus lors de ces formations.

Ce passeport entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er octobre 2022.

REDÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

La loi Santé tend à aligner la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal.

Désormais les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser de tels faits de harcèlement sexuel.

Par ailleurs, le Code du travail précise désormais explicitement que le harcèlement sexuel peut être caractérisé par des propos ou comportements « venant de plusieurs personnes ».

SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

La loi du 2 août 2021 crée un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur pour les arrêts de travail longs, dont la durée précise sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non.

La loi instaure également une visite médicale de mi-carrière réalisée par le médecin du travail durant l'année civile des 45 ans ou à une autre échéance définie par accord de branche.

Enfin, depuis 2018, les salariés sous surveillance médicale renforcée en raison de leur affectation à un poste représentant des risques particuliers doivent bénéficier d'une visite médicale avant leur départ à la retraite : cette obligation prend effet au 1er octobre 2021, le décret d'application étant paru cet été.

Désormais, cette visite doit également être organisée à la fin de l'exposition au risque si celle-ci intervient avant le départ à la retraite.

PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE : NOUVELLE MISE À JOUR !

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de COVID-19 a été mis à jour le 9 août 2021, puis le 1er septembre 2021 et le 10 septembre 2021.

1. Vaccination

La vaccination est désormais l'affaire de tous, y compris des employeurs.

Ces derniers doivent ainsi favoriser la vaccination de leurs salariés en les autorisant à s'absenter pendant les heures de travail.

Ces absences sont d'ailleurs assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune diminution de rémunération. La durée de l'absence n'est pas limitée mais doit demeurer raisonnable.

L'autorisation d'absence peut également être accordée aux salariés qui accompagnent un mineur ou un majeur protégé.

2. Retour des salariés vulnérables en présentiel

S'agissant des salariés vulnérables, ils peuvent désormais revenir travailler en présentiel et bénéficier de mesures de protection renforcées :

- > Isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement (notamment par l'adaptation d'horaires ou la mise en place de protections matérielles) ;
- > Gestes barrières renforcés ;
- > Absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- > Nettoyage et désinfection du poste de travail et des surfaces touchés au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- > Adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés

par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence.

3. Activité partielle des salariés particulièrement à risque

À compter du 15 septembre 2021, les salariés particulièrement à risque pourront être placés en activité partielle ou percevoir des indemnités journalières dérogatoires lorsque le télétravail n'est pas envisageable et s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :

- > Justifier d'un critère de vulnérabilité au Covid-19 figurant dans la liste de l'avis du HCSP du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et être dans l'une des 2 situations suivantes :
 - Etre affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales (par exemple, dans les services hospitaliers de 1re ligne ou des secteurs Covid-19) ;
 - Justifier d'une contre-indication à la vaccination.
- > Etre sévèrement immunodéprimé devant recevoir une 3e dose vaccinale au sens de l'avis du 6 avril 2021 du Conseil d'orientation de la stratégie vaccinale.

Les salariés concernés doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement afin d'être mis en activité partielle. Ce certificat peut être établi par le médecin traitant, de ville ou du travail.

A noter qu'un nouveau justificatif est nécessaire pour ceux ayant déjà eu un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021.

Les salariés vulnérables concernés pourront bénéficier des indemnités versées au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021.

4. Les moments de convivialité

Le protocole maintient la possibilité d'organiser des moments de convivialité dans le respect des gestes barrières (port du masque, mesures d'aération et ventilation, distanciation). Il est fortement recommandé que ces moments se tiennent à l'extérieur.

5. Fin du télétravail obligatoire

Depuis le 1er septembre, il n'est plus nécessaire de fixer un « *nombre de jours minimal* » de télétravail dans les entreprises.

Il peut donc être demandé aux salariés de revenir travailler en présentiel cinq jours sur cinq.

6. Assouplissement du port du masque

Si le port du masque demeure la règle, plusieurs exceptions sont prévues pour :

- Les salariés qui disposent d'un bureau ou d'une pièce individuelle
- Les travailleurs en atelier « *dès lors que les conditions de ventilation et d'aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande*

distance possible entre elles, au moins deux mètres, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière ».

Pour les personnes travaillant à l'extérieur, le port du masque n'est nécessaire qu'« *en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance de deux mètres entre chaque personne* ».

Pour les salariés des établissements recevant du public, qui ont désormais l'obligation de présenter un pass sanitaire, le port du masque n'est plus applicable, sauf si le préfet de département, l'exploitant ou l'organisateur de l'événement l'exigent.

L'EMPLOYEUR : NOUVEAU DÉFENSEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Le rapport alarmant publié par le GIEC le 9 août 2021 le confirme : la protection de l'environnement doit être un objectif partagé par l'ensemble des acteurs économiques.

En réalité, la prise en compte des préoccupations environnementales par le droit du travail n'est pas un sujet nouveau.

Depuis 2013 par exemple, les travailleurs disposent d'un droit d'alerte s'ils estiment « *de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.* » (Art. L.4133-1 C.trav.)

Le CSE dispose lui aussi de prérogatives sur les questions environnementales. Ainsi, l'employeur est tenu de le réunir en cas d'événement grave, lorsque l'activité de l'entreprise a porté atteinte ou risque de porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets franchit une étape supplémentaire.

Désormais, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE devra rendre un avis sur les projets de l'employeur relevant de ses attributions en tenant compte de ses conséquences environnementales.

Par ailleurs, lorsqu'une expertise comptable sera déclenchée, il lui appartiendra également de prendre en compte les aspects environnementaux des mesures prises par l'employeur, outre les éléments économiques, financiers et sociaux.

Compte tenu de l'influence grandissante de l'environnement sur le droit du travail, il ne serait d'ailleurs pas étonnant de voir apparaître, dans les prochains mois, une commission environnement au sein des CSE.

CONGÉ PATERNITÉ : DES PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LA CNAM

Entré en vigueur le 1er juillet 2021, le « nouveau » congé paternité s'élève désormais à vingt-huit jours contre quatorze jusqu'alors, dont sept obligatoires.

Il a vocation à bénéficier aussi bien au père de l'enfant qu'à la personne qui partage la vie de la mère, quelle que soit sa situation familiale.

Autre nouveauté, les salariés ont désormais la possibilité de fractionner la partie non-obligatoire du congé (21 jours), en deux ou trois fois.

La Caisse Nationale d'Assurance Maladie est également venue apporter un certain nombre de précisions dans trois circulaires publiées au début du mois de juillet.

Parmi elles, la CNAM a notamment indiqué que lorsque le congé est pris en une seule fois, celui-ci débute immédiatement à la suite du congé de naissance, sans possibilité donc de le reporter dans le temps.

Par ailleurs, depuis 2019, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiatement après sa naissance, le salarié bénéficie d'un congé de paternité supplémentaire d'une durée maximale de trente jours.

Auparavant, ce congé supplémentaire devait être pris dans les quatre mois suivant la naissance.

Sur ce point, les circulaires de la CNAM précisent que ce congé pour hospitalisation doit débiter immédiatement à la suite de la première période de quatre jours du congé paternité. Les périodes non obligatoires du congé paternité seront donc ensuite positionnées à l'issue des trente jours prévus en cas d'hospitalisation.

La CNAM rappelle également les différentes durées légales du congé d'adoption applicables depuis le 1er juillet 2021 :

- > 16 semaines pour l'adoption d'un enfant
- > 18 semaines lorsque l'adoption d'un enfant porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer a la charge
- > 22 semaines en cas d'adoptions multiples

Enfin, s'agissant des conditions d'ouverture du droit au congé paternité, la CNAM précise qu'elles demeurent inchangées.



Nicolas BRANLY
Avocat



PHILIPPE BLOND

DIRECTEUR DE LILLE GRAND PALAIS

INTERVIEW.

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a posé des règles sur le pass sanitaire et l'obligation vaccinale.

Nous avons souhaité interviewer Mr Philippe BLOND, Directeur de LILLE GRAND PALAIS, sur ce sujet.

AVANT DE CONNAITRE LE DÉTAIL DES RÈGLES SUR LE PASS SANITAIRE ET L'OBLIGATION VACCINALE, EST-CE QUE CE SUJET ÉTAIT ANTICIPÉ AVEC ENTHOUSIASME OU CRAINTE ?

L'anticipation est bien sûr notre ligne de conduite depuis le début de la crise sanitaire. Dans ce contexte inédit, nous avons plus que jamais accompagné nos clients pour repenser leurs événements au regard des différents protocoles en vigueur. La mise en place du pass sanitaire n'a pas dérogé à la règle. Je dirais que nous l'avons abordée avec pragmatisme et agilité.

UNE FOIS QUE LES RÈGLES SUR LE PASS SANITAIRE ET L'OBLIGATION VACCINALE ONT ÉTÉ DIVULGUÉES PAR LE GOUVERNEMENT, QUELLES ONT ÉTÉ LES PREMIÈRES MESURES PRISES POUR VOUS ADAPTER, À LA FOIS VIS-À-VIS DE VOS ÉQUIPES ET POUR L'ORGANISATION DES ÉVÈNEMENTS ?

Cela fait plus de 15 mois que nous anticipons et mettons en place un protocole sanitaire très complet pour nos 90 collaborateurs. Nous avons ainsi évolué avec les règles fixées par le gouvernement : gestes barrières, télétravail, permanence nettoyage quotidienne dans les bureaux, surface de restauration adaptée... le tout en accord avec nos représentants du personnel. Nous sommes également vaccinodrome au Zénith de Lille depuis plus de 6 mois nous avons alors pu faciliter l'accès à la vaccination pour nos collaborateurs.

Concernant nos clients, nous avons également mis en place le contrôle du pass sanitaire avec une conciergerie sanitaire (tests antigéniques sur place)

pour notre événement Lille Art Up en juin dernier. Depuis, nous maîtrisons la mise en place de ce dispositif.

DIRIEZ-VOUS QUE, À CE JOUR, TOUS LES SUJETS (OU PRESQUE) SONT RÉSOLUS ET QUE L'ACTIVITÉ EST (PRESQUE) REVENUE À LA NORMALE ?

Notre activité a repris, fortement. De fin août à fin septembre, 25 événements se déroulent dans nos murs. Clients et visiteurs sont avant tout ravis de se retrouver, d'échanger, de partager des moments de convivialité... Les règles sanitaires sont respectées, sans souci, même si bien sûr, nous aspirons tous à un retour à la normale le plus rapidement possible. Nous sommes confiants pour cette reprise même si nous restons vigilants car nous sommes conscients que tout cela reste fragile.

PENSEZ-VOUS QUE LES CONFINEMENTS ET LE PASS SANITAIRE VONT DURABLEMENT MODIFIER LES HABITUDES DE VOS ÉQUIPES ET L'ORGANISATION DES ÉVÈNEMENTS ?

Avant la crise, le secteur événementiel avait entamé sa transformation. Les événements devenaient déjà plus hybrides combinant différents lieux, différents formats, en présentiel et distanciel, en petit comité ou en assemblée générale... Ces derniers mois ont, en réalité, accéléré cette mutation. Ils ont aussi réaffirmé toute l'importance des rencontres physiques, le tout digital ayant montré ses limites. Nous poursuivons donc le travail que nous avons engagé pour réinventer notre

métier. Celui-ci se réinvente également dans la pratique avec l'introduction du télétravail et la mise en place dans les semaines à venir d'un accord sur le télétravail afin toujours de s'adapter aux nouvelles réalités et besoins des collaborateurs.

Interview menée par :



Philippe PREVEL
Avocat



L'ART DE FORMER.

Louis VANEECLOO et Marie DELAUTRE ont mis en place un séminaire de formation à destination des managers d'un groupe International. Il s'agit ici d'uniformiser les pratiques et d'avoir les bons réflexes en droit social pour la gestion au quotidien des collaborateurs.

Cette formation très pratique est dispensée en tant qu'organisme de formation.

Suite au succès remporté lors de la 1ère session pilote, il a été décidé de généraliser, lors des 12 prochains mois, ce séminaire à tous les managers de l'entreprise.



Louis VANEECLOO
Avocat associé

L'ART DE S'ENGAGER.



Du 24 au 27 août, notre associée Caroline Barbe a participé au 59eme Congrès de l'Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA), qui s'est tenu de façon hybride sur site à Zurich et en ligne.

Plus de 600 participants ont ainsi pu échanger sur le thème de l'innovation et, plus particulièrement, sur les enjeux liés aux nouvelles politiques RH permettant de travailler de n'importe quel endroit du monde. Une belle réussite après 18 mois d'événements purement virtuels !



Caroline BARBE
Avocat associé

C'est la rentrée !

Et c'est aussi notre rentrée au CJD, avec le plaisir non boudé de se revoir en présentiel. Pour la première plénière, rendez-vous nous est donné au Conservatoire de Roubaix sur le thème « la jeunesse, le supplément d'âme de nos entreprises ». Hâte d'y retrouver tous les JD !



Diane DUBRUEL-MOTTE
Avocat associé

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Solucial, impliquée dans la formation des jeunes, accueille un 4ème étudiant en alternance dans le cadre de la formation BUT Carrières Juridiques. Vous aurez donc le plaisir d'être accueillis par Elise qui a rejoint notre équipe début septembre.



ELISE DEJARDIN, Assistante Juridique



Etudiante en Droit, j'ai le plaisir d'avoir rejoint SOLUCIAL en tant qu'assistante juridique en alternance. Le métier d'avocat m'a toujours attirée, pouvoir évoluer aujourd'hui à leurs côtés est une réelle chance. Solucial est une équipe qui travaille dans la bonne humeur et la bienveillance !

En août, SOLUCIAL était heureux de retrouver Olivia et Manon après leurs congés maternités.

Toute l'équipe présente à nouveau ses félicitations pour les naissances de la ravissante Eloïse et du charmant Léon, nés les 12 et 1er avril.

Bonne rentrée à toutes les deux !



Clément WALLEZ
Avocat



06

L'ART DE COMMUNIQUER.

Solucial Live !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.



SOLUCIAL Avocats

800 abonnés

1 sem. • 🔒



Découvrez l'interview de notre associée **Caroline BARBE** pour Actuel Rh sur les grands chantiers de la rentrée



Géraldine Anstett • 2e

Journaliste juridique (droit du travail et de la protection sociale)

1 sem. • 🔒

Quels sont les sujets législatifs, jurisprudentiels, contentieux de ces derniers mois que les DRH devront avoir en tête au moment de la rentrée ? C'est ce qu'a demandé **#ActuELRH** à plusieurs avocats. Quatrième volet avec **Caroline BARBE**, avocate associée au sein de **SOLUCIAL Avocats**. Au menu, le passe sanitaire, la loi santé au travail et le télétravail [Accès libre].

https://lnkd.in/d5M_sTQv

[#social](#) [#droitsocial](#) [#droitdutravail](#) [#passesanitaire](#) [#santéautravail](#) [#télétravail](#)



Les points de la vigilance de la rentrée [4]

actuel-rh.fr • Lecture de 2 min



SOLUCIAL Avocats

800 abonnés

2 sem. •



Thierry DOUTRIAUX • 1er

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

2 sem. •

#droitsocial #urssaf annulation de la procédure de contrôle si la liste des documents mentionnés dans la lettre d'observations était incomplète et imprécise : tel est le cas si les fichiers informatiques copiés sur une clé **#USB** donnée par l'employeur ne sont pas cités

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 24 juin 2021, 20-10.139, Inédit

legifrance.gouv.fr • Lecture de 16 min

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION,...



SOLUCIAL Avocats

800 abonnés

1 mois •



Alexis Flament • 2e

Avocat en Droit du Travail

1 mois • Modifié •

Le bénéfice de la **#fauteinexcusable** est de **#droit** pour le salarié (agressé sur son lieu de travail) qui avait transmis à son employeur une lettre anonyme contenant des menaces de mort (Cass. 2e civ., 8 juillet 2021, n° 19-25.550 F-B)

Aux termes de l'article L. 4131-4 du Code du travail, le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour le salarié qui a **#signalé** le risque à son employeur avant que celui-ci ne se soit matérialisé.

Dans un arrêt du 8 juillet 2021 (n° 19-25.550 F-B) la Cour de cassation retient une appréciation souple de la notion de **#signalement**.

Elle considère ainsi que la salariée qui avait transmis à son employeur une lettre de menaces anonyme reçue dans un contexte de fortes tensions internes à l'entreprise, avait bien de ce fait **#signalé** à celui-ci le risque d'agression auquel elle était exposée.

Le bénéfice de la faute inexcusable était donc de droit pour la salariée, et ce bien que celle-ci ait préconisé à son employeur "le silence radio afin de tenter de faire sortir le loup du bois".

#droitsocial #accidentdutravail #fauteinexcusable #signalement SOLUCIAL Avocats

Arrêt n° 772 du 8 juillet 2021 (19-25.550) - Cour de cassation - Deuxième chambre civile - ECLI:FR:CCAS:2021:C200772

courdecassation.fr • Lecture de 4 min

Défendeur(s) : caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Haute-Garonne ; et...



SOLUCIAL Avocats

800 abonnés

1 mois • 🌐



Thierry DOUTRIAUX • 1er

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

1 mois • 🌐

#droitsocial #santé #passesanitaire #vaccination : les services d'inspection du travail ne sont pas compétents pour contrôler la façon dont les employeurs appliquent ces obligations.



Les inspecteurs du travail ne sont pas compétents pour contrôler la mise en oeuvre du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale

actuel-rh.fr • Lecture de 2 min



SOLUCIAL Avocats

800 abonnés

1 mois • 🌐



Clément Wallez • 2e

Avocat chez SOLUCIAL Avocats

1 mois • 🌐

Le Conseil Constitutionnel valide la loi relative à la gestion de la crise sanitaire hormis les ruptures anticipées de CDD ou contrat en intérim et les mesures d'isolement obligatoire.

<https://lnkd.in/dABkN4Uk>

#SolucialAvocats #PassSanitaire #vaccinationobligatoire #Covid19

Décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021

conseil-constitutionnel.fr • Lecture de 45 min

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI, dans les conditions prévues au deuxième...



SOLUCIAL Avocats

800 abonnés

1 mois • 🔒



Caroline BARBE • 2e

Partner at SOLUCIAL AVOCATS - Employment Law Specialist - President of the L...

1 mois • 🔒

Beaucoup de réponses aux questions pratiques que se posent les employeurs concernés depuis qqs jours :

- définition de l'intervention « ponctuelle » en milieu sanitaire et social
- quelles données conserver et sous quelle forme
- comment gérer en pratique l'information du salarié
- quid des mandats du salarié protégé dont le contrat est suspendu

[#passesanitaire](#) @solucialavocats



Obligation de vaccination ou de détenir un pass sanitaire pour certaines professions

travail-emploi.gouv.fr • Lecture de 25 min



ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL-MOTTE
Thierry DOUTRIAUX
Louis VANEECLOO
Caroline BARBE

RÉDACTEUR EN CHEF

Philippe PREVEL
Avocat

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

