

www.solucial.com

## ÉDITORIAL

Chers amis,

Encore une année qui a filé à grande vitesse!

Il y a peu de moments dans l'année où nous pouvons souffler. Pour la plupart d'entre nous, les fêtes de fin d'année en font partie.

Nous vous souhaitons de profiter pleinement de cette trêve.

Dans un contexte d'interrogations, nous avons identifié de nombreux signaux positifs pour notre économie. C'est dans ce cadre que nous avons laissé la libre parole à Frédéric Danel, Directeur Régional de l'un des plus gros Pôle Emploi de France, celui des Hauts-de-France.

La France est attractive!

Chez Solucial, nous estimons, et c'est le message que nous portons auprès des investisseurs étrangers, que le droit social doit participer de cette attractivité.

Bonne lecture.

Louis VANEECLOO, Avocat Associé









**FLASH** 











0 ~ ~



Evènements incontournables en entreprise, les fêtes de fin d'année sont souvent l'occasion de se réunir et de récompenser les efforts accomplis par chacun.

Si le protocole sanitaire<sup>1</sup> suspend les moments de convivialité en entreprise, il reste possible de récompenser ses salariés sans organiser d'évènements de fin d'année qui nécessiteraient leur présence physique.

SOLUCIAL AVOCATS vous accompagne et vous rappelle quelques règles et bonnes pratiques applicables en matière de cadeaux de fin d'année.



Anaïs VANDAELE

Avocat

Les cadeaux de fin d'année, qu'ils soient alloués par le CSE ou l'employeur, sont soumis à cotisations sociales, car ils constituent un avantage alloué en contrepartie ou à l'occasion du travail<sup>2</sup>.

Toutefois, il existe une tolérance administrative qui introduit **une présomption de non-assujettissement**<sup>3</sup> si les conditions suivantes sont réunies :

Le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié <u>au cours d'une année civile</u> <u>n'excède pas 5%</u> du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 171.4 € pour 2021).

#### BON À SAVOIR

Le ministère des finances, de l'économie et de la relance a relevé le plafond d'exonération pour 2021 à 250 €.

Dans le cas contraire, pour chaque évènement, <u>3 conditions doivent être</u> <u>réunies</u> :

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mis à jour au 8 décembre 2021

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Article L242-1 du Code de la sécurité sociale

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Lettre ministérielle du 12 décembre 1988, reprise dans une lettre circulaire ACOSS n° 2011-5024

- L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile
- L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il a été attribué.

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment les jouets, les livres, les disques, les vêtements, les équipements de loisirs ou sportifs.

> Son montant doit être conforme aux usages

Il ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale.

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

#### BON À SAVOIR

La différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage ne doit pas être discriminatoire, mais fondée sur des raisons objectives et pertinentes.

Ainsi l'attribution de ces cadeaux ne doit pas être discriminatoire au sens de l'article L225-1 du Code pénal.

L'attribution des cadeaux en fonction de l'ancienneté et de la présence effective des salariés est discriminatoire selon l'URSSAF.

La Cour de cassation refuse quant à elle d'appliquer cette tolérance administrative (Cass. 2ème civ. 30/03/2017, n°15-25453).

Dans cet arrêt, une entreprise a fait l'objet d'un contrôle URSSAF.

L'URSSAF a réintégré la valeur des chèques cadeaux dans l'assiette de cotisations car elle estimait qu'ils avaient été attribués sur des motifs discriminatoires.

L'entreprise a contesté.

La Cour d'appel a fait droit en partie à ses demandes en invoquant la tolérance administrative de non assujettissement car les bons cadeaux n'excédaient pas 5% du plafond mensuel de sécurité sociale.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt car la présomption de non assujettissement repose sur une circulaire et une lettre ministérielle dépourvue de toute portée normative.

## **BONNES PRATIQUES**

- > Limiter les chèques cadeaux aux 5 % du plafond de sécurité social mensuel (excepté pour 2021) ou à défaut s'assurer que les conditions d'exonération sont bien remplies.
- > Justifier les différences d'attribution par des raisons objectives et pertinentes qui ne peuvent être des critères de l'article 225-1 du Code pénal ni l'ancienneté ou la présence effective des salariés.





# FRÉDÉRIC DANEL

DIRECTEUR RÉGIONAL DE PÔLE EMPLOI HAUTS-DE-FRANCE



# INTERVIEW.

L'année 2021 fut une année exceptionnelle pour la baisse du chômage et le marché du travail.

Frédéric DANEL, Directeur Régional de Pôle emploi Hautsde-France, est revenu avec nous sur cette évolution, loin des idées reçues.

### QUELLE EST VOTRE ANALYSE DE LA SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE ?

La situation est inédite, car le niveau de croissance est très élevé et la reprise d'activité a été immédiate après la période de confinement.

Sur le développement économique, les dispositifs mis en place durant la crise sont inédits. L'activité partielle a joué un rôle d'amortisseur permettant aux entreprises de garder leurs salariés, ce qui a représenté un gain de temps considérable.

Les entreprises ont également pu

démarrer vite car de nombreuses entreprises ont bénéficié de subventions, pour s'engager notamment dans la transition écologique et énergétique.

Un grand nombre d'entreprises redémarrent donc avec des projets d'investissement et de développement.

Au niveau des embauches, les entreprises recrutent à un niveau jamais enregistré depuis au moins 20 ans.

Les volumes de recrutement sont 2 fois plus importants que la moyenne habituellement observée.

Ainsi, le site Pole-emploi.fr diffuse en Hauts-de-France depuis septembre 65.000 offres d'emploi en moyenne à l'instant T contre 40.000 habituellement.

Précisions importantes, il ne s'agit pas d'offres « non pourvues » depuis des semaines ou des mois, leur rotation, leur renouvellement est rapide. En effet, 9 offres sur 10 déposées à pôle emploi donnent lieu à un recrutement dans les 32 jours en moyenne, ce délai de recrutement s'est raccourci, il était de 42 jours en 2019.

Depuis le début de l'année, nous avons accompagné près de 400.000 retours à l'emploi en Hauts-de-France.

La réouverture des terrasses en mai 2021 a constitué un marqueur très clair. L'enjeu était pour Pôle emploi et les professionnels du secteur des hôtels, cafés et restaurants d'anticiper une reprise d'activité rapide avec des ambitions fortes en termes de recrutements.

Le plan d'actions co-construit avec les professionnels du secteur a permis le recrutement de 4.000 personnes en Hauts-de-France dès le mois de mai 2021, grâce au travail engagé conjointement avec Pôle emploi 2 mois auparavant.

L'action a consisté à repérer et à accompagner vers ces emplois, dans tous les territoires de la région, les demandeurs d'emploi disposant d'une expérience même courte dans ce secteur.

Dans un deuxième temps, depuis le mois de mai, 4000 recrutements supplémentaires ont été réalisés en Hauts-de-France en accompagnant par la formation des demandeurs d'emploi sur le renforcement ou l'acquisition de compétences.

Globalement, le chômage baisse et continue de baisser (baisse de 3,7 % sur 1 an dans les Hauts-de-France).

La région Hauts-de-France est une région qui semble faire preuve d'une grande capacité de résilience avec des résultats trois fois meilleurs que la moyenne nationale. Le chômage baisse dans tous les territoires et pour tous les publics (- 8% sur un an pour les jeunes, - 4,2 % pour les chômeurs de longue durée).

### QUELLE ANALYSE FAITES-VOUS DES TENSIONS ACTUELLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

L'ensemble des secteurs d'activité rencontrent aujourd'hui des difficultés de recrutement, mais celles-ci sont structurelles.

Les secteurs qui ont le plus de difficulté (services à la personne, logistique, bâtiment, hôtel-café-restaurant, santé, agroalimentaire) y sont confrontés depuis 10 à 15 ans.

Ces difficultés préexistaient et sont amplifiées par la situation économique.

Nous savons que certains métiers, secteurs n'attirent pas en raison :

- > Des conditions de travail,
- > Des conditions salariales.
- > De l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Ces difficultés de recrutement sont plus fortes en raison de la situation économique, de l'augmentation très importante des besoins de recrutement mais aussi de l'évolution des attentes des demandeurs d'emploi.

COMMENT AIDEZ-VOUS LES ENTREPRISES À RECRUTER ? COMMENT LUTTEZ-VOUS CONTRE CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?





Beaucoup de personnes voient :

- > L'industrie comme elle l'était à l'époque de Zola,
- La logistique comme de grands entrepôts, avec des chargements et déchargements de camions, des manipulations de palettes,
- > L'industrie automobile avec des conditions de travail très difficiles.
- > Le secteur du bâtiment souvent à travers des métiers comme celui de maçon.

Il y a un décalage entre la représentation des métiers et la réalité.

Nous observons également une réelle prise de conscience de la part des recruteurs que les profils qu'ils recherchaient depuis des années ne sont plus disponibles, que l'on ne peut plus aujourd'hui recruter exclusivement sur le CV et l'expérience.

Les résultats de l'enquête annuelle réalisée par Pôle emploi sur les besoins en main d'œuvre (BMO) auprès de l'ensemble des entreprises souligne depuisplusieursannées que 7 entreprises sur 10 recherchent en priorité, dans le cadre de leurs recrutements, des compétences comportementales :

Le savoir-être est désormais la 1ère compétence attendue des candidats par les recruteurs.

Elle inclut les qualités suivantes : ponctualité, motivation, savoir travailler en équipe, capacité d'autonomie et compréhension des consignes.

Les compétences techniques ne sont

plus prioritaires car les changements technologiques sont de plus en plus rapides et nombreux, ils touchent tous les secteurs qui vivent de profondes mutations et transformations liées notamment au développement du numérique, du digital et aux transitions écologique, énergétique, d'illustration j'évoquerais l'électrification dans l'automobile ou l'utilisation de drones dans la logistique. Le digital a changé nos modes de consommation : 8 personnes sur 10 ont eu recours au commerce en ligne (chiffre en forte évolution du fait de la crise sanitaire) alors que seulement 2 entreprises sur 10 proposent aujourd'hui un service de vente en ligne.

Quand bien même une entreprise parvient à recruter une personne qui dispose du diplôme, de la formation et de l'expérience, elle sait que cette personne devra s'adapter à l'avenir. Les recruteurs recherchent donc aujourd'hui en priorité des personnes au regard de leur savoir être et de leur capacité d'adaptation.

Pour réduire les tensions du marché du travail et répondre à ces difficultés de recrutements, nous mobilisons fortement les 2 leviers d'action suivants qui donnent des résultats très positifs :

- > L'attractivité des métiers, des secteurs pour donner envie de les rejoindre
- > La rencontre entre les demandeurs d'emploi et les entreprises pour casser les représentations et favoriser le recrutement sur les compétences et non le CV ou l'expérience





## QUELLES SONT LES ACTIONS MISES EN PLACE PAR PÔLE EMPLOI POUR FAVORISER LA RENCONTRE ENTRE UNE ENTREPRISE ET UN DEMANDEUR D'EMPLOI ?

Pôle emploi prépare et organise ces rencontres pour sortir du mode de recrutement classique en organisant des visites d'entreprises, des immersions et des Jobs dating dont le nombre a augmenté très fortement cette année.

Très concrètement, Pôle emploi Hautsde-France a organisé, depuis le début de l'année 2021 :

- > 35 000 visites d'entreprises,
- > 30 000 immersions en entreprises,
- > 20 000 job datings.

(

Ces modalités sont proposées par les 500 conseillers de pôle emploi spécialisés dans la relation Entreprise, elles peuvent être demandées bien entendues également par le recruteur (contact par téléphone en composant le 39.95)

A titre d'exemple, l'immersion consiste, pour l'entreprise qui recrute, à accueillir un demandeur d'emploi pendant une période d'une semaine à un mois afin de lui faire découvrir in situ l'entreprise, le métier et le poste de travail et ainsi de lui permettre, ainsi qu'au recruteur, de se projeter et de préparer le cas échéant les actions de formations nécessaires à la prise de poste.

S'agissant des job datings, l'objectif visé est de faire connaitre le métier ou le secteur qui recrute en s'appuyant sur une présentation réalisée par l'entreprise elle-même directement auprès de demandeurs d'emploi accompagnés et

préparés par les équipes de Pôle emploi. Le recruteur est en effet le mieux placé pour présenter son entreprise, les postes sur lesquels il recrute.

Les job datings peuvent être réalisés au sein des 84 agences Pôle emploi de la région mais aussi en entreprise, dans un tiers lieu, une Mairie .... C'est notamment le cas en ce moment avec le groupe Renault à Douai dans le cadre des recrutements qu'il nous a confié sur ses projets ElectriCity (700 recrutements) et Envision (3.000 recrutements pour l'usine de fabrication de batteries).

# QUELLE EST LA PLACE DE LA FORMATION ?

La formation est bien souvent essentielle, elle intervient temporellement après la rencontre entre le demandeur d'emploi et le recruteur pour accompagner un renforcement de compétences nécessaire à la tenue du poste de travail.

Elle est organisée conjointement avec l'entreprise et le demandeur d'emploi. La formation de courte durée organisée au sein de l'entreprise en situation de travail est toujours privilégiée si possible.

Elle se traduit par des contrats en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) et des formations d'adaptation au poste de travail (AFPR, POEC et POEI).

Cette année près de 100.000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation prescrite par Pôle emploi Hauts-de-France et ses partenaires.



Ces formations sont essentiellement financées par le Conseil Régional.

# QUEL EST LE TYPE DE RELATION ENTRE PÔLE EMPLOI ET LES ENTREPRISES ?

Pour réussir leurs recrutements dans un contexte concurrentiel et de tension du marché du travail, les entreprises doivent davantage « se vendre », se rendre attractives.

Pôle emploi les accompagne et se mobilise avec l'ensemble de ses partenaires en s'appuyant sur son offre de services et en développant des modes de recrutement personnalisés, innovants, différents, qui favorisent la rencontre entre recruteurs.

La relation entre Pôle emploi et les entreprises évolue de plus en plus dans une logique partenariale pour « recruter autrement », les projets de recrutement sont préparés, imaginés ensemble, en coopération.

#### Interview menée par :









Début décembre, Marie DELAUTRE a dispensé une formation sur le thème de la santé et sécurité au travail, pour les cadres de la Direction d'une entreprise du secteur de la métallurgie. L'objectif de cette matinée était notamment d'identifier les acteurs en présence sur ces problématiques, de distinguer l'accident du travail de la maladie professionnelle. De nombreuses interrogations se posaient l'utilisation du registre des accidents bénins, et des cas pratiques ont permis de clarifier les cas de figure. Il était également important de savoir réagir en cas de fait accidentel et rédiger les réserves à destination de la CPAM, le cas échéant. Enfin, cette matinée a permis à nos stagiaires de pouvoir se situer dans la procédure d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles.

Cetype de formation dispensée peut être adaptée à vos entreprises, en fonction de vos problématiques particulières en santé/sécurité au travail.

Marie DELAUTRE
Avocat,

Directrice de Mission

Louis VANEECLOO et Sabana GUERTIT ont dispensé une formation sur le thème de l'alcool et de la drogue au travail.

L'objectif était notamment de rappeler la réglementation applicable, d'identifier les outils à disposition des entreprises pour faire face à ce type de problématique.

Mais aussi de mettre en place un protocole d'urgence destiné à adopter les bons réflexes face à un salarié ivre ou sous l'emprise de drogue.

La formation a permis d'aborder des points juridiques importants comme le recours à l'éthylotest ou le test salivaire.

Les explications et cas pratiques ont permis de clarifier les cas de figure pouvant se poser, ainsi que rappeler les bonnes pratiques à adopter.

Ce type de formation dispensée peut être adaptée à vos entreprises, en fonction de vos besoins.



Sabana GUERTIT Avocat



Caroline BARBE, Thierry DOUTRIAUX, Diane DUBRUEL-MOTTE et Louis VANEECLOO ont participé au congrès national de l'ACE les 7, 8 et 9 octobre derniers à Marseille. L'occasion de s'y former et de prendre le temps de la réflexion sur l'avenir de la profession en présence de 600 Confrères, et du détonnant David Abiker. Un temps studieux mais convivial.



Diane DUBRUEL-MOTTE

Avocat associé

0 00



Solucial avocats est organisme de formation depuis 2014, référencé Datadock en 2017 et depuis le 10 décembre 2021 certifié Qualiopi pour ses **actions de formation**.

Nous vous proposons en inter et en intra entreprise, des formations sur mesure, destinées aux dirigeants, DRH, RRH et Managers sur l'actualité en droit social ou des sessions sur « L'alcool et les drogues sur les lieux de travail », « les outils et stratégies pour sortir de la crise », « Manager au quotidien », « Maîtriser les enjeux en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle » et bien d'autres encore.





N'hésitez pas à consulter le panel de formations que nous vous proposons sur notre site **solucial.com/formez-vous/** ou nous contacter directement pour une offre personnalisée : **vve@solucial.com** 



Valérie VANOVERBERGHE Office manager

000



# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?





**CAMILLE GEVAERT, Avocat** 

Fraichement diplômée en tant qu'avocate, j'intègre avec enthousiasme le cabinet SOLUCIAL, reconnu pour sa compétence dans le domaine du droit social et son dynamisme.

Ayant été formée dans ce domaine du droit au cours de mon cursus universitaire, je pourrai ainsi apporter aux clients et au cabinet qui m'accueille toute la compétence souhaitée.



# **Solucial Live!**

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur Linkedin ou Twitter.





Anaïs Vandaële • 2e

Avocat collaborateur chez SOLUCIAL Avocats 1 sem. • 🚯

Au visa de l'article L1225-4 du code du travail, la chambre sociale de la cour de cassation rappelle dans un arrêt du 1er décembre 2021 :

Le licenciement d'une salariée peut lui être notifié dans les 10 semaines suivant son congé maternité et les congés pris immédiatement après ce congé s'il est :

justifié par une faute grave non liée à l'état de grossesse

ou

pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement

Dès lors que le licenciement a été notifié dans le délai de 10 semaines suivant l'expiration des périodes de suspension visées par les textes, ilappartient aux juges du fond de rechercher si le licenciement est bien justifié par une faute grave.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 décembre 2021, 20-13.339, Publié au bulletin

legifrance.gouv.fr • Lecture de 18 min

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



1 007 abonné 6 i • 🕓



Agathe Krzykala Beauchemin • 2e

Avocat au Barreau de Lille - Chargée de travaux dirigés

6 j • 🖔

ACTU <u>⋒</u> ? : Revirement de jurisprudence

Dans un arrêt du 1er décembre 2021, la chambre sociale a opéré un revirement de jurisprudence en venant considérer que le salarié dont le licenciement est nul conserve ses droits à congés payés au titre de la période comprise entre la date de son licenciement et sa réintégration.

A une exception près : lorsque le salarié a effectivement retrouvé un emploi durant cette même période.

(Soc. 1er déc. 2021, FP-B+R, n° 19-24.766)

#droitdutravail #droitsocial #actu #SOLUCIAL



SOLUCIAL Avocats

1 007 abonnés 1 sem. • 🔇



Agathe Krzykala Beauchemin • 2e

Avocat au Barreau de Lille - Chargée de travaux dirigés 1 sem. • 🔇

ACTU 🙉 🖓 : le CDD de remplacement peut être utilisé successivement pour remplacer un salarié différent.

La Cour de cassation est venue préciser dans un arrêt du 17 novembre 2021 que la succession de CDD de remplacement permettant une dispense de carence entre les contrats (conformément aux dispositions de l'article L.1244-1) peut avoir lieu peu importe l'identité du salarié remplacé.

Ainsi, peu importe que le salarié remplacé soit différent pour chaque CDD de remplacement conclu.

(Soc. 17 nov. 2021, FS-B, n° 20-18.336)

#droitdutravail #droitsocial #actu #SOLUCIAL





#### SOLUCIAL Avocats

1 007 abonnés 2 sem. • 🔇



#### Thierry DOUTRIAUX • 1er

Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS, conseil et défense des e... 2 sem. • 🕟

#droitsocial #sanction #libertedexpression mails envoyés aux cadres de l'entreprise et à la directrice générale avec utilisation d'un ton ironique à l'encontre de sa direction : #avertissement non justifié si pas constaté que les courriels litigieux comportaient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 novembre 2021, 20-18.143,

legifrance.gouv.fr • Lecture de 16 min

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



#### SOLUCIAL Avocats

1 007 abonnés 1 mois • 😯



#### Thierry DOUTRIAUX • 1er

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

1 mois • Modifié • 😯

#droitsocial #dureedutravail est #cadredirigeant le directeur de #fabrication sous la responsabilité directe du président, avait pour mission principale de diriger le site chargé de la production, avait une très large #autonomie dans le cadre des décisions prises en matière de commandes de produits et de fabrication sans aucune intervention du président, avait le #pouvoir disciplinaire sur les employés de son site, percevait le #salaire le plus élevé du site, était #libre de l'organisation de son emploi du temps et le seul dirigeant du site en lien direct avec le président, était président du comité d'entreprise : débouté des demandes de rappel d'heures supplémentaires

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 novembre 2021, 20-18.813, Inédit

legifrance.gouv.fr • Lecture de 30 min

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





. .





Clément Wallez • 2e Avocat chez SOLUCIAL Avocats 1 mois • 🚱

#### INTERESSANT:

Informatique et libertés : vidéosurveillance et mode de preuve illicite.

Conformément à la loi "Informatique et libertés", constitue un mode de preuve illicite, un enregistrement tiré d'un système de vidéosurveillance déclaré auprès de la CNIL destiné :

- à la protection et la sécurité des biens et des personnes,
- au contrôle et à la surveillance de l'activité des salariés,

Dès lors que l'employeur n'a pas informé les salariés et consulté les représentants du personnel sur la partie relative au contrôle des salariés.

Pour autant, la Cour de Cassation rappelle que l'illicéité du mode de preuve n'entraîne pas nécessairement le rejet de ce moyen de preuve des débats. Il appartient au juge d'apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du salarié et le droit à la preuve.

Cass.soc., 10 novembre 2021, n°20-12.263

#SolucialAvocats #Videosurveillance #Modedepreuve



#### SOLUCIAL Avocats

1 mois • 🕟

1 007 abonnés



#### Thierry DOUTRIAUX • 1er

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

1 mois • 😯

#droitsocial #QPC #conseilconstitutionnel #élections => un #cadredirigeant peut être électeur : "en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de #participation des travailleurs.", abrogation de l'article L. 2314-18 du code du travail reportée au 31 octobre 2022



Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021

conseil-constitutionnel.fr • Lecture de 5 min





MERCI à DÉCIDEURS RH et à ceux qui le rendent possible (clients, équipe, partenaires) pour cet "EXCELLENT", marque de reconnaissance et d'encouragement qui fait toujours plaisir #droitsocial Thierry DOUTRIAUX Louis Vaneecloo Caroline BARBE Diane DUBRUEL



+ Suivre

Issu du guide #Relationssociales et #Droitdutravail, le classement des meilleurs cabinets d'avocats en #droitsocial situés dans le Nord de la France.

↑ http://ow.ly/TTzP50H55in



Droit social - Classement 2021 - Cabinet d'avocats - France (Nord-Pas-de-Calais-Picardie - Normandie)

leadersleague.com







## **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











