

L'INFO EN DIAGONALE

Juillet 2022

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Sentez-vous cette odeur ?

Celle du sable fin et de l'eau iodée,
Celle de l'air pur de la montagne,
Des moments en famille et du repos bien mérité.

Allez ! Dernière ligne droite avant l'été. Solucial vous propose sa version n°60, avec en particulier des nouveautés sur les lanceurs d'alerte (on n'a pas fini d'en parler), mais également un partenariat avec le monde universitaire.

Cela faisait des années que l'on y pensait et que l'on intervenait régulièrement auprès des étudiants (élèves avocats, juristes en master et en écoles de commerce). Le partenariat mis en place avec le Master droit Social de l'UPHF, totalement tourné vers l'entreprise, nous semble avoir beaucoup de sens.

Ces étudiants seront dans nos entreprises demain, avec leur vision du monde et des rapports sociaux. A nous de mettre notre pierre à l'édifice et être facilitateurs dans la rencontre entre le monde universitaire et celui de l'entreprise.

Bonne lecture !

Louis VANEECLOO, Avocat associé



SOMMAIRE.

01

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE
LES NOUVEAUTES DE LA LOI DU 21
MARS 2022

04

FORMATION
NÉGOCIATION

02

INTERVIEW
GRÉGOIRE DUCHANGE
DIRECTEUR DU MASTER DROIT SOCIAL
DE L'UPHF À VALENCIENNES

05

ENGAGEMENT
ABA - AIJA - LEGALMONDO

03

FUSION DES FORMULAIRES
D'ARRÊTS DE TRAVAIL

QUELLES INFORMATIONS
ENVIRONNEMENTALES
POUR LA BDESE SUPPLETIVE ?

RENOUVELLEMENT DES CSE

06

QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL

07

SOLUCIAL
LIVE



PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE : LES NOUVEAUTES DE LA LOI DU 21 MARS 2022

Le 21 mars dernier, la loi n°2022-301 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été promulguée.

Elle transpose une directive européenne du 23 octobre 2019 (sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union) et vient ainsi renforcer les dispositifs issus de la loi dite « Sapin 2 » de 2016.

Plusieurs innovations sont à noter et doivent donc recevoir la plus grande attention de la part des employeurs.

Bon à savoir : La loi entrera en vigueur le 1er septembre 2022. Les modalités d'application de certaines mesures doivent être fixées par décret à paraître.

• ELARGISSEMENT DE LA DEFINITION LEGALE DU « LANCEUR D'ALERTE »

Désormais, un **lanceur d'alerte** est défini comme :

“une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement (Loi 2016-1691 art. 6 modifié).”

Que retenir de cette nouvelle définition ?

- On ne parle plus d'alerte « désintéressée » mais d'alerte **sans contrepartie financière directe**
- **Suppression** de la condition tenant à la **gravité** des menaces/préjudices pour l'intérêt général ainsi que pour la violation d'un engagement international
- Précision quant à l'étendue des violations concernées incluant désormais le **droit de l'Union européenne**
- **Suppression** du **caractère personnel de la connaissance** des faits dénoncés

FOCUS

- Une des nouveautés de la loi du 21 mars 2022 est qu'il n'est désormais **plus nécessaire** que le salarié qui dénonce des faits illicites en ait eu **personnellement connaissance** **sauf** à ce que les informations n'aient **pas** été **obtenues** dans le cadre **d'activités professionnelles**
- La notion d'« absence de contrepartie financière directe » a pour conséquence automatique d'ouvrir la recevabilité de l'alerte. En effet, celle-ci sera désormais **recevable** notamment lorsque le **salarié** qui lance l'alerte est **en conflit avec son employeur** par exemple (cette situation pouvait auparavant caractériser une manière « intéressée » et écarter la protection du salarié).

Le champ du lanceur d'alerte tel que défini par la loi du 21 mars 2022 entraîne inévitablement un risque d'augmentation de l'octroi de la protection du lanceur d'alerte. L'employeur devra nécessairement redoubler de vigilance et se saisir de tous les sujets à risque.

• PROTECTION DES PERSONNES EN LIEN AVEC LE LANCEUR D'ALERTE

Une protection contre les mesures de rétorsion est désormais accordée **aux personnes qui sont en lien** avec le lanceur d'alerte.

L'article 6-1 nouveau de la loi n°2016-1691 dispose désormais que les personnes, physiques ou morales, suivantes bénéficient du statut protecteur :

- Les **personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte** et qui risqueraient d'être victimes de **représailles** à caractère professionnel (licenciement, sanction disciplinaire etc.) soit, nous concernant, les **collègues de travail** du salarié lanceur d'alerte.
- **Les facilitateurs** : toute **personne physique ou morale** de droit privé à but non lucratif (associations, **organisations syndicales**) qui **aident le lanceur d'alerte à signaler** et divulguer des informations relatives à des faits illicites ;
- Les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte (L.233-3 du Code du commerce)

En d'autres termes, **l'employeur** doit désormais **redoubler de vigilance** dans le traitement des suites d'une alerte lancée par un salarié.

Avant d'agir, il est donc recommandé de prendre le temps d'évaluer la possibilité d'adopter des mesures à l'encontre d'un salarié dont on connaît sa proximité avec un salarié lanceur d'alerte.

• SIMPLIFICATION DE LA PROCEDURE D'ALERTE

La **hiérarchie** des autorités de signalement issue de la loi « Sapin 2 » est **supprimée** : désormais, le lanceur d'alerte peut saisir, **au choix**, de :

- **Signaler en interne** (supérieur hiérarchie, employeur)
- Adresser son signalement à **l'autorité judiciaire, administrative ou aux ordres professionnels.**

L'alerte peut donc être réalisée en dehors de l'entreprise, pour la première fois.

A NOTER :

Un décret fixera bientôt les conditions dans lesquelles la procédure interne de recueil et de traitement des signalements doit être réalisée dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La procédure peut être commune à plusieurs sociétés d'un groupe (décret à paraître concernant les modalités)

• RENFORCEMENT DU REGIME PROTECTEUR DU LANCEUR D'ALERTE

Le régime protecteur du lanceur d'alerte est également renforcé de manière général :

- Obligation de rappeler l'existence du **dispositif de protection** des lanceurs d'alerte dans le **règlement intérieur** (L.1321-2 du Code du travail) ;
- Interdiction des **mesures discriminatoires** relatives aux **horaires de travail** et à l'**évaluation de la performance** ;

A NOTER :

Les juges prud'homaux peuvent désormais sanctionner l'employeur en lui imposant l'**abondement du compte personnel de formation (CPF)** du lanceur d'alerte jusqu'au plafond majoré applicable au salarié peu qualifié.

Enfin, de manière générale, **la protection du lanceur d'alerte** en matière de **harcèlement** (moral et sexuel) a été **élargie**.

A SAVOIR

SOLUCIAL AVOCATS intervient en lien avec un réseau de confrères étrangers, dans le cadre d'un projet visant à mettre en commun les différents dispositifs internes mis en place dans les pays de l'Union européenne afin de permettre aux groupes ayant des entités dans différents pays européens d'adopter des procédures adaptées aux différentes législations des pays membres.

Pour plus de renseignements sur l'un de ces sujets, n'hésitez pas à nous contacter !

Agathe BEAUCHEMIN KRZYKALA

Avocate



INTERVIEW

**Grégoire DUCHANGE****Directeur du Master droit social de l'Université Polytechnique des Hauts de France (UPHF) à Valenciennes**Interview menée par
Justine VERQUIN, Juriste

Vous l'avez sûrement aperçu sur LinkedIn, SOLUCIAL AVOCATS devient partenaire du Master droit social de l'UPHF pour l'année 2022-2023 !

Ce partenariat promet des échanges constructifs sur les métiers du droit social de demain mais également un rapprochement assumé entre le programme universitaire et le monde du travail, rapprochement attendu par tous les acteurs du droit social.

Quelle est la valeur ajoutée, l'axe différenciant du Master Droit social de l'UPHF ?

La particularité du Master Droit social de l'UPHF tient à **son esprit** : mettre le droit social au service de l'entreprise, dans l'intérêt bien compris des actionnaires, dirigeants et salariés qui la composent.

Les fondateurs de ce Master ont pour cela fait le choix d'atténuer certaines frontières traditionnelles, en particulier celle qui sépare le droit du travail du droit des affaires.

Nos étudiants sont ainsi spécialisés en droit du travail et aptes à répondre aux multiples demandes des services de ressources humaines, de la négociation du contrat de travail au suivi des réunions du comité social et économique. Mais ce sont aussi des généralistes du droit des affaires. Cela s'avère particulièrement utile pour la bonne compréhension de sujets complexes comme les restructurations, de même que pour les entreprises de plus petite taille, dans lesquelles nos diplômés ne pourront pas se cantonner aux seules questions relevant du droit social.

De manière générale, nos étudiants apprennent à **envisager le droit du travail sous le regard de tous les acteurs de l'entreprise, de l'entrepreneur aux salariés !**

Quelles sont, selon vous, les attentes actuelles des Entreprises lorsqu'ils recrutent un Jeune actif ?

Les entreprises regrettent souvent **le trop grand décalage** qui peut être ressenti entre la formation universitaire traditionnelle et l'approche opérationnelle inhérente aux réalités du monde des affaires.

Sans doute y-a-t-il là une part d'inévitable car il relève de la mission de l'université d'enseigner les grands principes, rares îlots de stabilité dans un droit devenu trop mouvant. **Mais** ce décalage entre la théorie et la pratique peut et doit être atténué, pour l'essentiel dans le cadre des deux années de Master qui closent la formation du juriste de droit social.

A l'orée de son recrutement, le jeune diplômé doit de la sorte être reconnu tant pour sa capacité de réflexion, qui lui permet de répondre à des questions juridiques complexes, que pour son **aptitude à comprendre les contraintes opérationnelles** de l'entreprise pour laquelle il travaille.

De ce point de vue, la question fondamentale n'est pas tant « *que la loi dit-elle ?* » mais « *qu'est-ce que je risque ?* », voire en surplomb, si l'on garde une part d'idéal, « *qu'est-ce qui est juste ?* ».

Comment, en pratique, le Master droit social à l'UPHF permet-il de répondre à ces attentes ?

De deux manières extrêmement concrètes. D'abord, la totalité des étudiants du Master Droit Social de l'UPHF doivent accomplir, au long des deux années qui composent la formation, un apprentissage ou un stage, ou bien rédiger un mémoire professionnel. Certains de nos étudiants - et leur nombre a vocation à s'accroître à l'avenir - ont ainsi travaillé **deux années complètes au sein d'une entreprise ou d'un cabinet d'avocats** au moment de leur diplôme.

Ensuite, les cours donnés dans le cadre du master Droit Social de l'UPHF sont assurés alternativement par des universitaires et par des **professionnels du droit social et de la gestion des ressources humaines**, qui dispensent leurs conseils aux étudiants dans le cadre d'**ateliers pratiques**. Nos étudiants côtoient ainsi des avocats en droit social, des responsables des relations sociales, des spécialistes de la protection sociale d'entreprise...

En quoi va consister le partenariat entre ce Master et SOLUCIAL AVOCATS ?

Il s'agit d'un partenariat naturel car le Master Droit Social de l'UPHF et SOLUCIAL AVOCATS partagent les mêmes valeurs : goût de l'effort, esprit d'équipe, convivialité.

Au mois de **novembre prochain**, en lien

avec l'association Réalités du Dialogue Social, un grand colloque interrégional sera organisé à l'UPHF autour du **dialogue social dans les PME**. Ce sera l'occasion pour tous de partager une expertise technique en la matière, mais aussi de proposer quelques pistes d'évolution des pratiques sociales et de leur encadrement juridique.

Le partenariat noué entre le Master Droit Social de l'UPHF et **SOLUCIAL AVOCATS** n'a toutefois pas vocation à se limiter à cet événement.

SOLUCIAL avocats participera à l'encadrement des ateliers de pratiques professionnelles d'apprentissages pour nos étudiants et certains de ses membres participeront à l'encadrement des **ateliers de pratiques** professionnelles au sein de l'UPHF. Conformément à l'esprit qui nous unit, des actions pro bono pourront également être mises en place.

Affaire à suivre donc !

Je veux accueillir un étudiant du Master Droit Social UPHF, comment faire ?

Les étudiants du Master Droit Social UPHF suivent tous le même rythme : le jeudi et le vendredi à l'université, **du lundi au mercredi et les vacances universitaires en entreprise**.

De là, le stage (6 mois) ou l'apprentissage (1 ou 2 ans) sont susceptibles de démarrer à différentes périodes au cours des deux années de formation des étudiants. Des CV sont envoyés tous les ans à l'ensemble des partenaires du Master en assurant la meilleure adéquation possible entre les projections professionnelles des étudiants et les besoins de chaque entreprise.

De manière générale, les promotions sont de taille réduite (environ 20 étudiants) afin de consolider l'indispensable **esprit de groupe** et la qualité du suivi individuel.

Vous voulez en savoir plus ? C'est par [ici](#) ou par mail gregoire.duchange@uphf.fr



Université
Polytechnique
HAUTS-DE-FRANCE





FLASH INFO.

FUSION DES FORMULAIRES D'ARRÊTS DE TRAVAIL

Depuis le 7 mai 2022, et pour faire suite au décret 2019-854 du 20 août 2019 portant diverses mesures de simplification dans les domaines de la santé et des affaires sociales, et l'article 100 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 les formulaires d'arrêts de travail fusionnent.

• Quels changements concrets ? Un formulaire unique

L'avis d'arrêt de travail (AAT) devient le formulaire unique de prescription des arrêts de travail initiaux ou de prolongation en cas de

- maladie,
- d' ALD (affection de longue durée)
- d'accident du travail,
- de maladie professionnelle,
- de maternité,
- de paternité,

Une case sera cochée sur cet avis pour indiquer l'origine de l'arrêt.

Des nouveautés

Le médecin pourra indiquer s'il autorise le patient à exercer une activité (personnelle ou professionnelle) durant son arrêt de travail et la mentionner directement sur le formulaire. Le médecin pourra également prescrire via ce formulaire le congé de deuil parental.

En cas d'ATMP

Le certificat médical initial ATMP doit également être rempli mais il ne comportera plus de prescription d'arrêt de travail. Il est dédié à la description des lésions.

Il n'est plus transmis à l'employeur par le salarié mais restera accessible en cas

d'investigations par la CPAM sur la prise en charge ou le rejet du sinistre.

Un certificat pour nouvelle lésion sera nécessaire uniquement pour déclarer une lésion ou une complication non présente sur le certificat initial rédigé au moment de l'arrêt et si le médecin souhaite considérer cette lésion comme une conséquence de l'accident.

Le certificat pour soins est supprimé

Ainsi, en cas de prolongation d'un arrêt ATMP, le médecin fera si nécessaire une ordonnance pour des soins complémentaires. L'arrêt sera prolongé via l'AAT.

Pour le reste, les règles de transmission du volet à l'employeur ainsi que celles relatives à la déclaration et à l'instruction ne changent pas.

SOLUCIAL AVOCATS est à votre disposition pour vous assister dans la contestation des maladies professionnelles, des accidents de travail mais également des taux d'IPP.

Anaïs VANDAELE

Avocate



QUELLES INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES POUR LA BDESE SUPPLEMENTIVE ?

La loi Climat du 22 août 2021 a doté le CSE d'une compétence générale en matière environnementale. Afin de prendre en compte cet accroissement de compétences, il a été prévu que la BDES soit enrichie d'un volet environnemental. Elle devient la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales).

- Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise constituent désormais l'un des thèmes obligatoires de la BDESE négociée.

Pour ce qui est de la BDESE supplétive, un 10e thème intitulé « Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » a été ajouté.

8 mois après la promulgation de la loi, le décret 2022-678 du 26 avril 2022 vient enfin définir les informations devant figurer dans la base au titre de ce 10e thème.

Le texte distingue deux groupes d'entreprises : celles tenues, ou non, de publier une déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Entreprises non soumises à la DPEF

Le décret ajoute un 10^{ème} thème intitulé « environnement », divisé en « 3 sous thèmes : « politique générale », « économie circulaire » et « changement climatique ».

Politique générale	Informations relatives à l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certifications en matière d'environnement	
Economie circulaire	Prévention et gestion de la production de déchets	Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie
Changement climatique	Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, l'évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre	Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Le décret ajoute que lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (mais au niveau du groupe ou des établissements), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.

Entreprises soumises à la DPEF

Le décret prévoit que ces entreprises devront faire figurer dans la BDESE les informations environnementales de la DPEF.

Ici, pas de véritables changements donc car ces entreprises devaient déjà faire figurer dans la BDES depuis plusieurs années les informations environnementales de cette déclaration. Simplement, cette obligation qui figurait initialement sous le thème « investissements » est déplacée sous le 10^{ème} thème nouvellement créé : « environnement ».

Camille GEVAERT

Avocate



RENOUVELLEMENT DES CSE : L'OCCASION DE DRESSER UN BILAN DU PREMIER CYCLE DE FONCTIONNEMENT DU CSE

Les premières élections des CSE ont majoritairement été organisées fin d'année 2018 et au cours de l'année 2019.

Compte tenu de la durée (de droit commun) de 4 ans du mandat des élus du CSE, les premiers renouvellements de CSE interviendront en fin d'année et au cours de l'année 2023.

C'est l'occasion de réaliser un bilan de ce premier cycle de fonctionnement du CSE afin d'identifier ce qui a fonctionné, ce qui a moins fonctionné, les difficultés rencontrées et de définir ensemble les axes d'amélioration.

Ce premier bilan permettra de négocier ou de renégocier efficacement un accord de fonctionnement du CSE plus adapté à votre entreprise.

SOLUCIAL AVOCATS peut vous accompagner dans ce cadre afin d'améliorer le fonctionnement de votre CSE. En tant qu'organisme de formation certifié Qualiopi, nous intervenons aussi pour vous former sur ces sujets.

Alexis FLAMENT

Avocat



FORMATION

NÉGOCIATION

Les 7 et 13 juin dernier, l'équipe de **SOLUCIAL Avocats** a été formée à la négociation. La négociation fait partie de nos missions. Former toute l'équipe permet d'avoir des process et reflexes commun.

Cette formation, dispensée par **MERCATES CONSULTING**, avait pour objectif d'améliorer encore nos interventions dans les processus de négociation (individuelle ou collective) pour défendre au mieux vos intérêts.

Grand merci à **Olivier LORIENT** pour son expertise !



ENGAGEMENT

NOS ENGAGEMENTS À L'INTERNATIONAL

ABA (2-5 mai) / AIJA (19-21 mai) / LEGALMONDO (2 juin)

En mai et juin, **SOLUCIAL Avocats** et son associée **Caroline BARBE** ont participé en tant que Speaker à différentes conférences :

- Berlin pour la Conférence de mi-année du Comité international de la Section Droit du travail de l'American Bar Association
- Göteborg pour la conférence semestrielle de l'AIJA sur le thème de la mobilité
- Luxembourg pour la conférence sur les crypto-monnaies de LEGALMONDO,



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

SEMINAIRE SOLUCIAL

Le 28 avril dernier, toute l'équipe de **SOLUCIAL AVOCATS** s'est réunie au MOXY (rue Jean Bart à Lille) pour faire vivre le projet SOLUCIAL 2032.

L'objectif est d'offrir à nos clients une expérience unique en proposant un service sur mesure toujours plus performant.

Le séminaire est aussi un moment d'échanges entre tous les membres de l'équipe qui permet de renforcer nos liens, notre cohésion et notre force collective.

Merci à Etienne DEMOUY, JBL Com & Cie qui a animé cette journée avec beaucoup de talent et au Moxy de nous avoir accueillis dans ses locaux !



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

VAL DE LYS ENTREPRENDRE



Une partie de l'équipe **SOLUCIAL** a participé ce jeudi 2 juin 2022 à la deuxième édition de **SPORT ENTREPRENDRE** organisée par **VAL DE LYS ENTREPRENDRE** au complexe sportif du Château Dalle Dumont de WERVICQ SUD.

Course à pied, vélo et tir à l'arc étaient au programme.

Un bel après-midi pour se retrouver, se dépasser et porter les couleurs de **Solucial** !



07

SOLUCIAL LIVE !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

Thierry DOUTRIAUX · 2e
Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS, co...
2 mois · [+ Suivre](#)

#droitsocial #disciplinaire #réglementinterieur S'il incombe à l'employeur qui estime devoir limiter voire interdire la consommation d' **#alcool** sur le lieu de travail d'établir que cette restriction est justifiée et proportionnée, cette exigence n'implique pas qu'il doive être en mesure de faire état de **#risques** qui se seraient déjà réalisés : l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la **#sécurité** et à la **#santé** des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés. **#RH**

Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 14/03/2022, 434343
legifrance.gouv.fr · Lecture de 8 min
RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS Vu la procédure suivant...

2

Agathe Krzykala Beauchemin · 3e et +
Avocat au Barreau de Lille - Chargée de travaux dirigés
3 sem. · Modifié · [+ Suivre](#)

ACTU 📢💡 : nullité d'une rupture conventionnelle invoquée par l'employeur

Dans un arrêt du 11 mai dernier, la Cour de cassation précise que l'employeur peut également solliciter la nullité de la convention.

Pour ce faire, l'employeur doit apporter la preuve:
- que le salarié a manœuvré dans le but de le tromper ;
- qu'il n'aurait pas consenti à la rupture conventionnelle sans ces manœuvres.

(Cass. soc. 11 mai 2022 n° 20-15909 D)

#SOLUCIAL #RH #RUPTURECONVENTIONNELLE #DROITDUTRAVAIL

6

SOLUCIAL Avocats
1 224 abonnés
1 mois · [+ Suivre](#)

#droitsocial #licenciement validation du barème Macron par la Cour de Cassation : fin d'un long suspense

Cour de cassation
54 634 abonnés
1 mois · [+ Suivre](#)

[Communiqué] Le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'art.10 de la convention 158 de l'OIT. Le juge ne peut écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention.
La loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'est pas d'effet direct.
Lire le communiqué et les décisions >> <https://lnkd.in/eqM2qbMp>

COMMUNIQUÉ

21

Suivez-nous sur
Twitter et LinkedIn !





ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL-MOTTE
Thierry DOUTRIAUX
Louis VANEECLOO
Caroline BARBE

RÉDACTRICE EN CHEF

AGATHE BEAUCHEMIN KRZYKALA

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

