n°61

SOLUCIAL AVOCATS

L'INFO EN DIAGONALE

Septembre 2022

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Les enfants ont repris le chemin de l'école, le temps de l'été laisse doucement place à l'automne, les projets repartent...
Cette rentrée s'annonce particulière, sur fond de marché de l'emploi tendu dans de nombreux secteurs, et d'incertitude liée au coût de l'énergie et à la guerre en Ukraine.

Pour les RH, la rentrée est souvent synonyme de relance de projets, et d'entrée en vigueur de nouveaux dispositifs. 2022 n'y déroge pas : loi sur le pouvoir d'achat, renforcement de la protection des lanceurs d'alerte, avec de nouvelles obligations en termes d'affichage et de règlement intérieur, et pour beaucoup d'entreprises, fin du premier cycle des CSE et renouvellement avant la fin de l'année, dans un cadre légal qui a un peu changé.

Le tout sur fond de télétravail et de nouvelles formes de « flex work » qui s'installent, y compris à l'étranger.

Les derniers mois de l'année s'annoncent donc pleins d'échanges passionnants et structurants quant à la manière de travailler ensemble au sein des entreprises.

Nous vous souhaitons une belle rentrée !

Caroline Barbe, Avocat associé

SOMMAIRE.

01
TÉLÉTRAVAILLER
DEPUIS L'ÉTRANGER

02
INTERVIEW
MARIE-CLOTILDE MANGE
VP HR ET RSE DU GROUPE VISEO

03
FLASH INFOS
RECLASSEMENT
LETTRE DE LICENCIEMENT
ASSURANCE CHÔMAGE
POUVOIR D'ACHAT
CSE

04
FORMATION
LA VIE DU CONTRAT

05
ENGAGEMENT
SOLUCIAL
EN ÉQUIPE DE FRANCE

06
QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL

07
SOLUCIAL
LIVE

01

TÉLÉTRAVAILLER DEPUIS L'ÉTRANGER

Le **télétravail à l'étranger** se développe notamment depuis la crise sanitaire.
Toutefois, il n'est encadré par aucun texte et entraîne des **conséquences** qu'il convient d'avoir à l'esprit avant d'envisager cette **forme d'organisation du travail.**

I. LES CONSEQUENCES EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE

Il convient de distinguer selon que le télétravail est ponctuel ou permanent et s'il a lieu dans un Etat membre de l'Union européenne ou non.

Télétravail dans un Etat membre

Par principe, le salarié qui exerce son activité dans un Etat membre est soumis au régime de sécurité sociale de cet Etat membre (article 11 du règlement CE 883/2004).

Toutefois, le salarié qui exerce normalement son activité salariée dans deux ou plusieurs Etats membres est soumis à la législation de son Etat de résidence s'il y exerce au moins 25 % de son activité (article 13 du règlement CE 883/2004).

Par exemple :
Un salarié travaille en France mais réside en Belgique.
Il est soumis à la législation de sécurité sociale française (article 11).
S'il travaille finalement plus d'un jour par semaine en télétravail, il sera soumis à la législation de sécurité sociale belge (article 13).

Remarque : *Le régime d'assouplissement des accords dérogatoires en matière de sécurité sociale concernant les travailleurs transfrontaliers reste applicable jusqu'au 31.12.2022 afin d'identifier les possibles aménagements de règles existantes.*

Ainsi, si exceptionnellement le seuil de 25% est atteint, il est envisagé pour le travailleur frontalier de rester affilié à la sécurité sociale de son pays de travail.

En cas de télétravail temporaire à l'étranger, il est possible de procéder via le mécanisme du détachement (même s'il ne s'agit pas de détachement à proprement parler si le télétravail s'exerce pour convenance personnelle).

Dans ce cas, et dans la limite de 24 mois, le salarié restera soumis au régime français de sécurité sociale. Il conviendra de déclarer ce détachement via le formulaire A1.

Télétravail en dehors d'un Etat membre

Dans ce cas, il convient de se référer aux conventions bilatérales de sécurité sociale conclues entre la France et l'Etat concerné (il en existe actuellement 42).

Si le salarié est soumis au régime de sécurité sociale d'un autre Etat, vous devrez payer les cotisations de sécurité sociale dans cet Etat. Il sera nécessaire de prendre un cabinet comptable ou de paie dans cet Etat.

II. LES CONSEQUENCES EN MATIERE FISCALE

Deux sujets sont à approfondir :

- **le régime fiscal auquel seront soumis les revenus versés au salarié**
- **le fait de savoir si le télétravail à l'étranger peut constituer un établissement stable**

1. Le régime fiscal applicable aux revenus du salarié

Concernant le régime fiscal applicable, il convient de se reporter aux conventions fiscales signées par la France.

Pour exemple, la convention franco-belge signée le 9 novembre 2021 prévoit que, par principe, les rémunérations perçues au titre d'un emploi exercé dans un Etat contractant sont imposables dans cet Etat sauf si les conditions suivantes sont remplies :

- le bénéficiaire séjourne dans l'autre Etat pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours au cours de toute période de douze mois commençant ou se terminant durant la période imposable considérée, et
- les rémunérations sont payées par un employeur ou pour le compte d'un employeur, qui n'est pas un résident de l'autre Etat, et
- la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur a dans l'autre Etat

Ainsi, en cas de télétravail ponctuel en Belgique, les revenus du salarié restent imposables en France si :

- Le salarié séjourne en Belgique pendant une ou des périodes qui n'excèdent pas au total 6 mois au cours de toute période de 12 mois commençant ou se terminant durant la période imposable considérée
- Les rémunérations sont payées par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas résident belge
- La charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable de l'employeur en Belgique

Remarque : *les régimes transitoires dérogatoires mis en place pour les travailleurs frontaliers durant la période transitoire ne sont plus applicables, excepté pour la Suisse, et jusqu'au 31 octobre 2022.*

2. L'établissement stable

Il existe également un risque que le salarié en télétravail à l'étranger constitue un établissement stable de la société.

C'est notamment le cas si le salarié effectue des activités commerciales pour le compte de la société dans le pays où il télétravaille, ou s'il s'implante dans des locaux dédiés au nom de la Société.

Dans ce cas, il est possible que la société soit tenue à des obligations déclaratives et qu'elle doive payer des impôts dans le pays où s'exerce le télétravail.

Ici encore, une appréciation doit avoir lieu, au cas par cas, selon la convention fiscale concernée.

III. LA LOI APPLICABLE A LA RELATION DE TRAVAIL

Par principe, les parties sont libres d'appliquer la loi de leur choix au contrat de travail, sous réserve de respecter les règles impératives et plus favorables de la loi où s'exerce le télétravail qui serait applicable à défaut de choix.

En cas de télétravail d'un de vos salariés à l'étranger, il est possible de conserver l'application de la loi française au contrat de travail.

Toutefois, il faudra respecter les lois impératives de l'Etat dans lequel s'exerce le télétravail.

Il convient donc de se renseigner sur ces dernières en amont.

01 SUITE

IV. TITRE DE SEJOUR ET DE TRAVAIL

Afin de télétravailler à l'étranger (hors UE), le salarié devra également obtenir un titre de séjour l'autorisant à travailler dans le pays en question.

Il conviendra de se rapprocher des administrations du pays en question et de consulter les accords bilatéraux en matière de circulation, de séjour et d'emploi que la France a signés avec plusieurs Etats.

Même s'il se démocratise de plus en plus, le télétravail peut être source d'obligations et de responsabilités supplémentaires pour les entreprises (dont certaines n'ont pas été abordées dans cet article : égalité de traitement, contrat de frais de santé et prévoyance etc ...).

Face au vide juridique, il est également recommandé de convenir des conditions de télétravail à l'étranger dans la charte ou l'accord collectif en place dans l'entreprise.

SOLUCIAL AVOCATS vous accompagne concernant la mise en place du télétravail à l'étranger de vos salariés.

Anaïs VANDAELE
Avocate

01 SUITE

02

INTERVIEW

Marie-Clotilde Mange

VP HR et RSE du Groupe VISEO

Interview menée par
Camille GEVAERT, Avocate

Qui dit rentrée dit bilan et réflexions sur de futurs projets. Marie Clotilde MANGE, VP HR et RSE du Groupe VISEO, nous a partagé les nouveaux chantiers RH qui occupent son groupe pour la rentrée 2022

LES GRANDS CHANTIERS DE LA RENTRÉE

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots, quel est votre rôle au sein de VISEO ?

Marie-Clotilde MANGE, VP HR et RSE du Groupe VISEO. En charge de tous les aspects RH et RSE pour le Groupe VISEO, en France et à l'international. Chez VISEO, depuis 2006.

VISEO est une ESN, Entreprise de services du numérique, qui utilise la technologie comme un puissant levier de transformation et d'innovation pour aider ses clients à tirer parti des opportunités du numérique, adresser les nouveaux usages et affronter la concurrence d'acteurs qui changent les règles du jeu.

Avec 2500 collaborateurs intervenant sur 5 continents, VISEO concilie agilité et complémentarité de ses savoir-faire - design de nouveaux produits et services, digitalisation des processus métier, valorisation des données, développement des actifs digitaux - pour faire du numérique un réel levier de compétitivité et de performance.

Le renouvellement du CSE approche à grands pas... Quelles sont vos impressions sur ce 1er mandat ?

Avez-vous vu perçu des différences avec « l'ancien modèle » ?

Comment abordez-vous ces élections ?

Après un 1er mandat de 3 ans, nous avons renouvelé nos CSE en mars dernier.

Les élections se sont déroulées sans encombre. Le dialogue et la collaboration avec les IRP a toujours été un marqueur fort de l'ADN du groupe, le changement de modèle du CSE n'a pas remis en cause cette volonté des 2 côtés, d'autant plus lors de la crise COVID.

VISEO s'est construit autour de 4 valeurs clés et la valeur équipe a pris toute sa dimension pendant cette période.

Le 26 avril dernier, un décret est venu préciser les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE : comment les questions environnementales impactent l'exercice de vos missions ? Quelles sont les actions menées en interne pour prendre en compte ces enjeux ?

VISEO est conscient de l'impact du numérique sur l'environnement et a décidé d'établir une stratégie environnementale basée sur la mesure régulière de ses émissions de CO2 scope 1, 2 et 3 et d'y associer des plans d'actions ambitieux pour leur réduction. Fin 2021, VISEO a élargi le périmètre de son bilan carbone certifié en incluant les émissions de plusieurs sites étrangers significatifs. L'objectif étant de généraliser à l'ensemble des sites de VISEO cette mesure pour y associer des plans d'actions adaptés aux contextes locaux et donc plus efficaces face aux enjeux de réduction.

Quelles évolutions positives post crise sanitaire avez-vous pu constater dans l'entreprise ?

Avec la crise, du jour au lendemain, 100% de nos équipes sont passées en télétravail, sans rupture de lien et en assurant la continuité de service avec nos clients.

Par la suite, cela nous a amené à reconsidérer plus globalement notre organisation du travail en introduisant plus de flexibilité et en s'appuyant sur nos relais managériaux, à repenser nos modes de formation et de communication pour les adapter à cette nouvelle donne.

Plus généralement et au-delà ces sujets, quels sont pour vous les enjeux RH de demain ?

Le secteur du numérique et de l'IT connaît un déficit structurel de ressources, sur un marché très concurrentiel et avec des compétences en constante évolution ; nos enjeux sont donc autour de l'attractivité, la rétention, l'engagement de nos ressources dans un environnement en pleine mutation mais aussi la formation et la création de compétences afin de répondre au mieux aux attentes et besoins de nos clients. Un autre enjeu est aussi l'accompagnement de nos managers qui sont des points clés de l'organisation et que nous devons accompagner et former face à tous ces challenges.

FLASH INFO.

DISPENSE EXPRESSE DE RECLASSEMENT VAUT DISPENSE DE CONSULTATION DU CSE :

Le 8 juin 2022, la Cour de cassation a mis fin à une incertitude juridique relative à la consultation du CSE en cas de dispense expresse de reclassement d'un salarié déclaré inapte.

Jusqu'à présent, dans le cadre d'une procédure pour inaptitude physique d'un salarié avec dispense expresse de reclassement mentionnée dans l'avis d'inaptitude, les entreprises étaient confrontées à une situation d'insécurité juridique dans la mesure où :

- Certaines juridictions du fond estimaient que le CSE devait être consulté,
- Tandis que d'autres, comme la Cour d'appel de Paris, estimaient que le CSE n'avait « *pas compétence pour remettre en cause l'appréciation du médecin du travail, son éventuel avis ne pouvant se borner qu'à ce constat* » (CA Paris, Pôle 6, Chambre 4, 2 décembre 2020, n°14/11428).

La Cour de cassation a donc mis fin à ce flou juridique en décidant que **l'employeur n'avait pas à consulter le CSE sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte** si l'avis d'inaptitude précise que tout **maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable** à sa santé ou que son état de **santé s'oppose à tout reclassement dans l'emploi** (Cass. soc. 8-6-2022 n° 20-22.500 FS-B).

C'est donc une décision pragmatique et logique, qui ne peut qu'être favorablement accueillie.

LE SALARIÉ N'A PAS À ÊTRE INFORMÉ QU'IL PEUT DEMANDER DES PRÉCISIONS SUR LES MOTIFS DU LICENCIEMENT

Depuis l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, tout salarié peut solliciter, auprès de son employeur, de préciser les motifs contenus dans sa lettre de licenciement, après notification de celle-ci, dans un délai de 15 jours.

Si aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur de rappeler cette possibilité au salarié dans la lettre de licenciement, en pratique, elle y figure toujours.

L'intérêt étant important : le Code du travail prévoit qu'à défaut, pour le salarié, d'avoir formé auprès de l'employeur une telle demande, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

Cependant et pour la Cour de Cassation, **l'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de son droit à demander dans les 15 jours suivant la notification de son licenciement des précisions sur les motifs de ce dernier** (Cass. soc. 29-6-2022 n° 20-22.220).

La Cour de cassation rend donc une décision logique, dans la mesure elle refuse à mettre à la charge de l'employeur une obligation supplémentaire qui n'est pas prévue par le Code du travail.

MODULATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE D'ASSURANCE CHÔMAGE : BONUS-MALUS

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, la modulation du taux de la contribution patronale d'assurance chômage est à nouveau mise en œuvre dans le but de limiter le recours excessif aux contrats de courte durée.

Ce bonus-malus consiste à moduler le taux de la contribution patronale d'assurance chômage à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises :

Nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi (hors démissions et autres exceptions prévues par la règlementation) / effectif annuel moyen

Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité, dans la limite d'un plancher et d'un plafond.

Selon l'URSSAF, le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 % (la liste des secteurs est précisée sur le site de l'URSSAF).

Certains secteurs touchés par la crise sanitaire seront exclus.

L'URSSAF rappelle le calendrier suivant : la première modulation des contributions

s'appliquera à compter du 1er septembre 2022 et sera calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. Le taux de contribution modulé sera notifié aux entreprises en septembre 2022.

Un guide du déclarant est disponible sur le site internet urssaf.fr.

RÉCAPITULATIF DES MESURES PRISES DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE POUVOIR D'ACHAT

Le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat adopté par l'assemblée Nationale et le Sénat il y a quelques jours, a été validé par le Conseil Constitutionnel le 12 août 2022.

Nous avons choisi de mettre en avant quelques dispositions du texte intéressant les entreprises :

- Tout d'abord, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite "prime Macron", est remplacée par la « prime de partage de la valeur (PPV) ».
- Elle reste discrétionnaire.

Pour l'année 2022 et 2023 :

Elle est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 €, et jusqu'à 6 000 € pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

Les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficient en plus d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Pour éviter qu'elle ne remplace les augmentations de salaire, les sénateurs ont limité le nombre de versements à une fois par trimestre.

Pour l'année 2024 :

La prime pourra désormais être versée à tous les salariés.

Les montants maximums d'exonération (3 000 ou 6 000 euros) resteront inchangés, ainsi que les conditions de versement (en une à quatre fois par année civile).

Toutefois, les salariés ne bénéficieront plus d'une exonération fiscale.

L'URSSAF, sur son site internet, rappelle en détail, les conditions d'exonération fiscale et sociale.

- Par ailleurs, il est prévu, à partir du 1er octobre 2022, une réduction de cotisations patronales, au titre des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 à 249 salariés, réduction qui sera ultérieurement fixée par décret.
- Les salariés peuvent aussi débloquer de manière anticipée l'épargne salariale pour l'achat de biens ou la fourniture de services avant le 31 décembre 2022, et ce dans la limite de 10 000 euros. Les sommes ainsi débloquées bénéficient d'une exonération de cotisations sociales et d'impôt.

- Par ailleurs, la mise en œuvre des accords d'intéressement notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) est facilitée :

Une PME a désormais la possibilité de mettre en place un intéressement collectif par décision unilatérale si celle-ci n'est pas couverte par un accord de branche agréé, en l'absence de délégué syndical ou de CSE ou en cas d'impossibilité de conclure un accord d'intéressement après des négociations engagées avec les délégués syndicaux ou le CSE.

La durée de l'accord d'intéressement peut être désormais de 5 ans maximum et renouvelée plusieurs fois par tacite reconduction.

- Enfin, un outil de restructuration des branches professionnelles est prévu afin d'inciter les partenaires sociaux à renégocier leurs minima de branche au moins au niveau du SMIC. »

Sabana GUERTIT
Avocate

RENOUVELLEMENT DES CSE : ATTENTION AUX NOUVELLES CONDITIONS D'ÉLECTORAT DE VOS SALARIÉS

Les premiers renouvellements de CSE interviendront au cours du dernier trimestre 2022.

C'est donc l'occasion de faire le point sur les nouveautés intervenues depuis les ordonnances Macron.

Un premier point d'alerte : **la modification** à venir des **conditions d'électorat.**

Lors de vos dernières élections, vous avez très certainement exclu de l'électorat vos salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur (notamment en raison d'une délégation écrite particulière d'autorité), et ce en application d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation.

Mais le 16 septembre 2021, le Conseil constitutionnel a jugé inconstitutionnelle l'exclusion de l'électorat des salariés assimilés à l'employeur.

Le Conseil constitutionnel a donc décidé d'abroger l'article L.2314-18 du Code du travail (relatif aux conditions d'électorat) mais a reporté la date de cette abrogation au 31 octobre 2022 pour laisser le temps au législateur d'adopter de nouvelles dispositions.

Il convient donc de **distinguer** les **élections** dont le **premier tour aura lieu avant ou après le 31 octobre 2022.**

Si la date de votre premier tour est fixée **avant le 31 octobre 2022**, nous vous recommandons de vous conformer à la jurisprudence constante de la Cour de cassation et donc **d'exclure de l'électorat vos salariés assimilés** à l'employeur.

En revanche, si la date de votre **premier tour** est fixée **après le 31 octobre 2022**, les **salariés disposant d'une délégation** ou d'un pouvoir de représentation de

l'employeur **seront en principe électeurs** (sous réserve évidemment de remplir les autres conditions d'électorat).

Mais cela reste à confirmer dans l'attente de l'intervention du législateur.

L'équipe de Solucial est à votre disposition pour vous accompagner dans le renouvellement de vos CSE.

Alexis FLAMENT
Avocat

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE : AVEZ-VOUS MIS À JOUR VOTRE AFFICHAGE ET VOTRE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ?

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte est entrée en vigueur le 1er septembre 2022.

Parmi les mesures, plusieurs obligations sont imposées aux entreprises :

Mise à jour de l'affichage des dispositions de l'article 225-1 du code pénal :

L'article L.1142-6 du Code du travail impose aux entreprises d'afficher, ou tout au moins de porter à la connaissance des salariés, les dispositions de l'article 225-1 du Code pénal prohibant les discriminations dont le salarié peut être victime.

Depuis le 1er septembre 2022, cet article intègre désormais l'interdiction de prendre une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié en raison de sa "qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte".

Vous devez donc mettre à jour l'affichage en prévoyant l'information relative à ces nouveautés, si ce n'est déjà fait (l'obligation s'applique depuis le 1er septembre 2022).

Mise à jour du règlement intérieur :

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais mettre en place, de concert avec le CSE, une procédure interne de recueil et de traitement des alertes offrant des garanties d'indépendance et d'impartialité et prévoyant des délais de retour de l'information à l'auteur du signalement.

A compter du 1er septembre 2022, outre les dispositions relatives aux droits de la défense et celles relatives aux harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes, l'article L.1321-2 du code du travail prévoit que le règlement intérieur doit rappeler : « L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

Si cette mise à jour n'a pas encore eu lieu, il faut donc la mettre à l'ordre du jour des chantiers de septembre».

Sabana GUERTIT
Avocate

03 SUITE

04

FORMATION

FORMATION « LA VIE DU CONTRAT »

Le 23 juin 2022, Justine VERQUIN et Olivia BULCKE ont animé une demi-journée de formation sur « La vie du contrat de travail » auprès d'un client du cabinet engagé dans l'accompagnement des entreprises sur des sujets de ressources humaines et paie. Cela a donc été l'occasion de faire le point sur les obligations respectives des employeurs et des salariés dans l'exécution du contrat de travail, notamment en termes de paie et de durée du travail.

Cette session s'inscrit dans le cadre d'un programme complet de 4 demi-journées de formation destinées à balayer l'ensemble des sujets liés au contrat de travail, depuis sa conclusion jusqu'à sa rupture.

05

ENGAGEMENT

POLO HOCKEY CLUB DE MARCQ EN BAROEUL

Notre associé, **Louis VANEECLOO**, fait partie de l'équipe de France Vétéran de hockey sur gazon. A ce titre, il ira défendre nos couleurs du 1er au 10 Octobre, lors de la coupe du monde organisée à Cape Town en Afrique du Sud. Première rencontre contre les USA. On vous tiendra informés des résultats !,

06

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

LES ARRIVÉES

Après avoir étudié le droit social au cours de mon cursus universitaire, j'ai eu la chance de mettre à profit mes connaissances au sein de différentes structures, ce qui me permettra de répondre efficacement à vos demandes.

Aujourd'hui, j'ai l'immense plaisir d'intégrer le cabinet SOLUCIAL AVOCATS à l'issue de ma formation d'élève-avocat et je suis impatient à l'idée de vous apporter mon aide dans la résolution de vos problématiques sociales.

MAXENCE BEAUREPAIRE

SOLUCIAL LIVE !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur Linkedin ou Twitter.

Alexis Flament • 3e et +
Avocat en Droit du Travail
2 mois • Modifié •
+ Suivre

Attention au recours au vote électronique: dans son arrêt du 1er juin 2022, la Cour de cassation rappelle que tous les salariés doivent être mis en mesure de voter.

Lorsqu'un salarié ne dispose ni d'un bureau dans les locaux, ni d'un ordinateur professionnel, ni d'une connexion internet à son domicile, l'employeur doit s'assurer que ce salarié pourra malgré tout voter et doit donc lui garantir l'accès à un matériel permettant d'exercer son droit de vote. Notamment par exemple, par la mise en place dans les locaux de l'entreprise de terminaux dédiés au vote électronique avec un protocole garantissant la sécurité et la confidentialité des votes.

A défaut, le scrutin pourra être annulé pour atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote.

#CSE #elections #voteelectronique #droitelectoral SOLUCIAL Avocats

1 juin 2022 Cour de cassation Pourvoi n° 20-22.860
courdecassation.fr • Lecture de 26 min
SOC. / ELECT CDS COUR DE CASSATION _____ Audience publique du 1e...

9 1 partage

Alexis Flament • 3e et +
Avocat en Droit du Travail
2 mois • Modifié •
+ Suivre

Licenciement pour #motifféconomique: attention à la #périodedappréciation de la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires.

Dans son arrêt du 1er juin 2022, la Cour de cassation rappelle le principe selon lequel les difficultés économiques s'apprécient à la date de la notification du licenciement et non pas à la date de déclenchement de la procédure de licenciement.

Elle en conclut ensuite que la baisse significative d'un des indicateurs économiques visés à l'article L.1233-3 du code du travail doit s'apprécier au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail.

Dès lors, et conformément aux dispositions de l'article L.1233-3 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit être en mesure de démontrer une #baisse #significative des commandes ou du chiffre d'affaires au cours des quatre trimestres #consécutifs #précédant la #rupture du contrat de travail, par rapport à la même période de l'année précédente.

A défaut, les difficultés économiques ne sont pas caractérisées.

#licenciement #motifeconomique #datedappréciation SOLUCIAL Avocats

1 juin 2022 Cour de cassation Pourvoi n° 20-19.957
courdecassation.fr • Lecture de 15 min
La durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que dé...

7 2 partages

Thierry DOUTRIAUX • 2e
Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS...
1 mois •
+ Suivre

"#droitsocial #disciplinaire entreprises de plus de 50 salariés : à compter du 1er septembre 2022 vous devez respecter le nouvel Article L. 1321-2 du Code du Travail qui prévoit dorénavant que le #règlementintérieur rappelle l'existence du dispositif de protection des #lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. " : un sujet à discuter avec votre #CSE avant la rentrée #RH

SOLUCIAL AVOCATS

Suivez-nous sur Twitter et Linkedin !

SOLUCIAL AVOCATS

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