

L'INFO EN DIAGONALE

Mars 2023

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Dialogue social es-tu là ?

En 2021, la France a “produit” 94000 accords de toute nature. Ils sont signés principalement par les délégués syndicaux (71,2 %) mais aussi par les salariés mandatés (8,1 %) et les élus (10,1%), voire par les salariés à la majorité des 2/3 (10,2 %).

Les salaires, l'épargne salariale, les conditions de travail, le COVID, le télétravail, le temps de travail, l'égalité professionnelle sont les thèmes en vogue.

La propension à signer de la CFTD est de 93 %, celle de la CGT de 83,7 % (si, si).

Bref, notre dialogue existe : les entreprises l'ont rencontré !

Et pourtant, notre actualité regorge de conflits, de blocages, de monologues, de postures idéologiques qui peuvent nous faire oublier la réalité du terrain de nos entreprises.

Grâce aux évolutions du droit social, la tendance a été de leur faciliter l'accès à ce dialogue social créant des solutions sur mesure.

On ne peut que s'en féliciter et l'encourager, loin des tensions politiques.

Bonne lecture à tous de notre actualité de ce printemps tourmenté.

Thierry DOUTRIAUX, Avocat associé



SOMMAIRE

01

**LA VALIDITE DU FORFAIT-JOURS
COMMENT ÉVITER LES PIÈGES ?**

02

**INTERVIEW
MICHÈLE MATHE
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ÉCOLE
DE LA DEUXIÈME CHANCE**

03

**FLASH INFOS
CDD MULTI-REMPLACEMENT
FORFAIT JOURS ET CCN SYNTEC
INAPTITUDE ET PROCÉDURE
DISCIPLINAIRE EN COURS**

04

**FORMATION
MAÎTRISE ET ENJEUX DES AT/MP
RENOUVELLEMENT DU CSE
L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL
POUR MANAGER AU QUOTIDIEN**

05

**ENGAGEMENT
SÉMINAIRE AT/MP**

06

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL**

07

**SOLUCIAL
LIVE**

LA VALIDITE DU FORFAIT-JOURS : SÉCURISER VOS ACCORDS D'ENTREPRISE — ET VOS PRATIQUES.

Sur les 3 derniers mois, la Cour de cassation a statué à de nombreuses reprises sur la validité des accords relatifs au forfait-jours.

Le forfait-jours est une modalité de décompte du temps de travail en jours sur l'année, par principe, 218 jours, à destination des salariés bénéficiant d'une autonomie certaine dans la gestion de l'organisation de leur temps de travail.

1 - LE CADRE COLLECTIF ET INDIVIDUEL

La mise en place du forfait-jours n'est possible qu'à **deux conditions cumulatives** :

- L'existence d'un accord collectif : soit un accord de branche (disposition de la convention collective), soit un accord d'entreprise
- La conclusion d'une convention individuelle de forfait-jours, clause du contrat de travail, ou avenant.

Si l'une de ces deux conditions est manquante, le forfait-jours sera invalidé et le salarié considéré à un horaire hebdomadaire de 35 heures, lui permettant de réclamer le paiement des heures de travail effectuées au-delà, en application des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

2 - CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD COLLECTIF

Plus que leur existence, ces deux actes sources doivent comprendre **toutes les garanties fixées par la loi** dans le cadre d'un forfait-jours. Plus encore, ces garanties doivent être suffisantes, notion qui sera laissée à l'appréciation de la juridiction

Elles sont les suivantes :

- **Evaluation et suivi périodique de la charge de travail** du salarié, de l'amplitude et de la bonne répartition du travail. L'employeur doit veiller à la bonne répartition de la charge de travail et y remédier = Etablir un document de contrôle avec la date et le nombre de jours travaillés.

- **Entretien annuel entre le salarié et l'employeur** sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle + la rémunération + l'organisation du travail : a minima annuel, sauf disposition contraire de la convention collective.
- Le respect du droit à la **déconnexion**. Pour rappel, la mise en place d'une Charte sur ce sujet est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.
- Le **respect des durées raisonnables** de travail et de repos (ajout jurisprudentiel - 5 octobre 2017, n°16-23.106).
- Existence d'une procédure d'alerte en cas de surcharge (signalement, échanges, actions correctives).

Il a été jugé que l'auto-déclaration par le salarié ou la simple mention de « respect de la charge de travail et des temps de repos », n'est pas suffisante et demande un suivi pratique, « effectif et régulier » de cette garantie par l'employeur.

3-MISE EN ŒUVRE DU SUIVI

Si votre accord comporte toutes les garanties requises, encore faut-il les mettre en œuvre et en avoir la traçabilité : documents de suivi, comptes rendus d'entretiens signés,...

4-LES RISQUES EN CAS DE NON-RESPECT

En cas de nullité ou d'inopposabilité de la convention de forfait en jours, le salarié pourra réclamer des heures supplémentaires majorées, avec les repos compensateurs et les charges sociales (dans la limite de 3 ans).

Ce risque est d'autant plus réel que la Cour de cassation accueille très facilement la preuve des heures supplémentaires.

En outre, et même si la seule irrégularité dans le suivi n'est pas suffisante pour caractériser l'intention en la matière, l'employeur s'expose en cas de rupture du contrat à l'indemnité de 6 mois de salaire pour travail dissimulé, qui peut être reconnue si les juges estiment que c'est à dessein que l'employeur a contourné les règles.

QUIZZ D'ÉVALUATION

Vous appliquez le forfait-jours au sein de votre entreprise, vérifions ensemble s'il est conforme aux dernières évolutions jurisprudentielles :

1) Votre convention collective prévoit-elle la possibilité du forfait-jours ?

Oui

Non

Si la réponse est non, Risque important (certain) de nullité de la convention en forfait-jours.

2) Le nombre de jours travaillés et la période de référence sont-ils indiqués ?

Oui

Non

3) Existe-t-il un document de contrôle détaillé pour décompter les jours et demi-journées travaillés : nombre et date, qualification (jours de repos, congés payés, congés conventionnels) ?

Oui

Non

4) *Est-il organisé un entretien annuel avec le salarié sur le suivi du forfait jours ?*

Oui

Non

5) *Avez-vous mis en place un accord ou une charte sur le droit à la déconnexion ?*

Oui

Non

6) *Le respect de la charge de travail fait-il l'objet d'un contrôle effectif et régulier par l'entreprise (Questionnaire, entretien multi-annuel, indiqué sur le document de suivi, ...) ?*

Oui

Non

7) *Les modalités selon lesquelles l'employeur amène l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail sont-elles mises en place ?*

Oui

Non

8) *Les modalités de garantie du respect de durées raisonnables de travail sont-elles mises en place ?*

Oui

Non

9) *Avez-vous mis en place des modalités de garantie des repos journaliers et hebdomadaires ?*

Oui

Non

10) *Un mécanisme d'alerte en cas d'accroissement de la charge de travail entraînant une durée du travail excessive est-il mis en place ?*

Oui

Non

11) *Existe-t-il un comité de suivi de la charge de travail avec le CSE ?*

Oui

Non

12) *Avez-vous mis en place une charte ou un accord sur le droit à la déconnexion ?*

Oui

Non

Si votre accord remplit toutes ces conditions et qu'elles sont mises en pratique vous êtes sécurisé.

Si tel n'est pas le cas, nous vous conseillons un audit de votre accord et pratiques ainsi que des actions correctives de sécurisation.

Justine VERQUIN et Maxence BEAUREPAIRE

Avocats





Michèle MATHE

Fondatrice et Directrice générale de l'Ecole de la Deuxième Chance.

Interview menée par

Agathe BEAUCHEMIN KRZYKALA, Avocate



Dans ce nouveau numéro de l'Infodiag, nous partons à la rencontre de **Michèle MATHE, Fondatrice et Directrice générale de l'Ecole de la Deuxième Chance.**

L'E2C Grand Lille, plus connue sous le nom Ecole de la Deuxième Chance, est un parcours tremplin de formation et d'accompagnement individualisé pour les jeunes souhaitant trouver une solution d'orientation, c'est à dire accéder à un emploi ou une formation

SOLUCIAL AVOCATS a rejoint la démarche "RSE" (responsabilité sociétale des entreprises) et souhaitait mettre à l'honneur ce projet.

Par ailleurs, c'est également l'occasion d'inciter les entreprises à participer à ce projet par la taxe d'apprentissage 2023 : soyez acteurs de la 2e Chance des stagiaires de l'E2C !

Bonjour Michèle MATHE, pouvez-vous nous présenter l'Ecole de la deuxième chance ?

L'Ecole de la Deuxième Chance accueille des jeunes motivés de 18/25 ans, sans diplôme et sans qualification afin qu'ils puissent enfin trouver leur voie professionnelle et s'insérer durablement sur le marché du travail par la voie de l'alternance, d'un contrat de travail, d'une formation qualifiante ou d'une reprise d'études.

Comment est né ce projet ambitieux ?

Edith Cresson, Commissaire Européenne (après avoir été Première Ministre avant

Elisabeth Borne) a créé ce concept en Europe en 1995 et il s'est décliné dans plusieurs pays mais surtout en France. Pour notre région, c'est Bruno Bonduelle, ex Président de la CCI Grand Lille qui a pris l'initiative de la créer et nous avons travaillé ensemble pour y parvenir.

Quelles sont les personnes visées par l'E2C ? Accueille-t-elle un public de tout âge ?

Les publics accueillis ont entre 18 et 25 ans mais il nous arrive d'accueillir des mineurs ou des personnes jusque 30 ans.

Les publics visés sont ceux qui sont en rupture scolaire mais aussi universitaire (bac +1)

La formation et l'expérience sont aujourd'hui des piliers essentiels dans le processus de recrutement. L'E2C, bénéficiant du label QUALIOPi, réussit-elle à insérer ses élèves dans le monde du travail à moyen terme ?

Nous sommes labellisés par l'AFNOR sur la base de 80 critères tous les 18 mois et nous sommes aussi labellisés Qualiopi. Dans ces critères, nous avons une obligation de résultats de 60 % de personnes en sortie positive (cf point 1)

Comment ce projet peut-il s'inscrire dans la démarche de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ?

Au regard du contexte économique et sociétal, il est désormais aussi de la responsabilité des entreprises, de prendre leur part dans la réussite de ces jeunes pour plusieurs raisons :

- mieux comprendre les attentes des jeunes par rapport à l'emploi et réciproquement
- balayer les stéréotypes de chaque côté
- permettre aux salariés d'avoir une action concrète vis à vis de ces jeunes dans le cadre d'un plan RSE
- monter des actions en commun de manière à ce que les jeunes puissent avoir enfin confiance en eux et se projeter dans le milieu du travail.
- monter des actions en commun de manière à valoriser les salariés

Comment les entrepreneurs de la région (ou d'ailleurs) peuvent-ils intervenir directement ou indirectement dans le projet de l'Ecole de la deuxième chance ?

Ils peuvent :

- coacher des jeunes
- présenter leurs métiers
- accueillir en stage
- recruter
- faire du mécénat de compétences
- faire du mécénat financier
- faire des déjeuners pour coacher

Quel message souhaitez-vous aujourd'hui faire passer aux recrutements d'aujourd'hui et de demain ?

Les entreprises ont beaucoup de difficultés à recruter et pourtant, elles peinent à entrevoir des modes différents de recrutement. Si rien n'évolue, l'entreprise restera avec sa problématique d'emploi alors que des jeunes motivés qui ne sont peut-être pas dans le scope aujourd'hui, pourraient intégrer ces entreprises.

Donner confiance aux jeunes n'est pas synonyme obligatoirement de recrutement. Il n'y a pas d'enjeu majeur pour l'entreprise, plutôt une déception du jeune s'il n'est pas recruté.

Ces jeunes ont 20 ans en moyenne. Tout est encore possible, ils ne sont qu'à l'aube de leur vie.

Le rôle de l'entreprise est de les former dans une relation gagnant/gagnant et c'est à l'E2C, de les accompagner vers une posture professionnelle adéquate.

Nous sommes 3 pour réussir !

FLASH INFO.

LE CDD MULTI-REEMPLACEMENT : MODE D'EMPLOI

Par principe, et en application des actuels articles L 1242-2 et L1251-6 du Code du travail, lorsqu'un salarié est engagé en CDD pour **remplacer plusieurs salariés**, il doit être conclu **autant de CDD que de salariés à remplacer** sous peine de requalification.

La loi du 17 novembre 2022, comporte une **mesure** visant à mettre en place le **CDD multi remplacement**.

Ainsi, un **seul contrat** pourra être conclu pour **remplacer plusieurs salariés absents** :

- dans certains secteurs d'activité déterminés par décret :

Le projet de décret remis aux partenaires sociaux prévoit près d'une soixantaine de secteurs d'activités concernés dont notamment :

- **Commerces de détail non alimentaires** (IDCC 1517) ;
- Maisons à succursales de vente au détail **d'habillement** (IDCC 0675)
- Production et transformation des **papiers et cartons** (IDCC 3238).
- Sans que cela n'ait **pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi** lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il s'agit d'une **expérimentation pendant deux ans** à compter de la publication d'un décret à paraître.

Anaïs VANDAËLE

Avocate



FORFAIT JOURS ET CCN SYNTEC

Par avenant n°2 du 13 décembre 2022, la Fédération SYNTEC et les organisations syndicales ont dépoussiéré l'accord SYNTEC, notamment en matière de durée du travail.

Accroissement significatif du nombre de cadres pouvant bénéficier du forfait jours.

Désormais, il sera possible de proposer le système du forfait jours aux salariés **position 2.3** de la grille de classification des cadres.

Ces salariés classés en **position 2.3** devront bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à **122% du minimum conventionnel** de leur catégorie sur la base d'un forfait annuel de **218 jours travaillés** ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Pour les salariés en position 3, quel que soit le niveau, la majoration reste actuellement de 120%.

Droit à la déconnexion

Il été ajouté un article relatif au droit à la déconnexion qui intègre le fait que l'employeur adopte les mesures nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, un **réfèrent à la déconnexion** doit être **nommé** afin de sensibiliser managers et équipes aux enjeux de la déconnexion.

Clarification des règles relatives au temps de repos, à l'amplitude des journées de travail, et au suivi de la charge de travail des salariés

L'accord entrera en vigueur le 1er jour **du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.**

Camille GEVAERT

Avocat



INAPTITUDE ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRE EN COURS : CE CHOIX N'EST PLUS PERMIS

Dans un arrêt du 8 février 2023, la Cour de cassation a estimé que les dispositions relatives à l'inaptitude d'un salarié, qui sont d'ordre public « font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause » (Cass. soc., 8 février 2023, n°21-16.258 F-B).

Ainsi, pour la Cour de cassation, un **salarié**

déclaré inapte ne pourra **plus faire l'objet d'un licenciement disciplinaire**, et ce, **même si** la **procédure** a été engagée **avant l'avis d'inaptitude !**

Il faut donc être vigilant sur les procédures de licenciement en cours.

Sabana GUERTIT

Avocate



FORMATION

MAÎTRISE ET ENJEUX DES AT/MP

Le 24 mars, **Nicolas BRANLY** a animé au sein d'une entreprise de transport et de livraison une formation pour comprendre la réglementation des accidents du travail et des maladies professionnelles pour bien réagir quand ils surviennent.

Les objectifs de cette formation sont :

- Maîtriser les enjeux financiers et sociaux des risques professionnels
- Réagir rapidement et adopter les

bons réflexes en cas de déclaration d'accident du travail

- Gérer et suivre l'instruction de la CPAM dans les dossiers ATMP
- Déterminer efficacement les décisions qui peuvent être contestées
- Connaître les risques liés à la faute inexcusable

RENOUVELLEMENT DU CSE

Le 28 mars dernier, **Diane DUBRUEL-MOTTE** et **Alexis FLAMENT** ont animé une formation relative au renouvellement du CSE, un sujet brûlant et d'actualité pour nombre d'entre vous !

Au programme :

- Comment négocier ?
- Etablir le périmètre du CSE
- Focus sur les moyens et fonctionnement du CSE
- Gérer la fin du mandat

Merci à tous les participants pour ce moment d'échange.

L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL POUR MANAGER AU QUOTIDIEN

Les 14 mars, chez un de nos clients, et le 28 mars, pour les adhérents de VAL DE LYS ENTREPRENDRE, **Marie DELAUTRE** a animé cette formation afin de comprendre les mécanismes du droit du travail afin de les intégrer dans leurs pratiques managériales et ce avec pour objectifs de :

- S'initier aux mécanismes du droit du travail pour avoir conscience des marges de manœuvre
- Agir efficacement en fonction du type de contrat du collaborateur, et en tenant compte des caractéristiques principales du contrat
- Avoir les bons réflexes en matière de durée du travail, en cas d'absence, en cas de nécessité de sanction
- Concilier ses impératifs avec les obligations en termes de santé/sécurité
- Identifier les différentes formes de rupture du contrat de travail

ENGAGEMENT

SÉMINAIRE AT/MP

Le 28 mars 2023, **Thierry DOUTRIAUX** et **Nicolas BRANLY** ont eu le plaisir de co-animer le séminaire relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles au sein de la Fédération des Hauts-de-France Travaux Publics.

Ce sujet est devenu un véritable enjeu pour les entreprises.



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

BIENVENUE JOSÉPHINE BRIATTE !



A la suite d'un cursus à l'Université de LILLE, orienté en droit social (Master II droit du travail) et d'un contrat de professionnalisation au sein d'une organisation syndicale patronale, j'ai exercé le métier de juriste en cabinet d'expertise comptable.

En septembre 2022, je suis entrée à l'école des avocats du Nord-Ouest (IXAD). Dans le cadre de cette formation, j'ai eu l'opportunité d'intégrer le service juridique des relations sociales d'un grand groupe français de distribution.

Aujourd'hui, en qualité d'élève-avocat, je suis ravie d'avoir la chance de rejoindre la grande aventure SOLUCIAL pour mon stage final de 6 mois !



OLIVIA BULCKE : NOUVELLE DIRECTRICE DE MISSION

Olivia BULCKE, avocate chez SOLUCIAL AVOCATS depuis 2018 poursuit l'aventure comme Directrice de mission. Félicitations !

SÉMINAIRE AU GOLF DE BRIGODE

Comme chaque année, toute l'équipe de SOLUCIAL AVOCATS s'est réunie pour un moment d'échanges et de convivialité autour du projet SOLUCIAL.

Cette année au programme :

- Le développement des réseaux sociaux ;
- La démarche RSE.

Un programme riche en apprentissage et que nous avons hâte de mettre en œuvre. Merci à Etienne DEMOUY pour son accompagnement de qualité... comme toujours !





SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

SOLUCIAL Avocats 1 512 abonnés
1 mois · 🌐 [+ Suivre](#) ⋮

#droitsocial #licenciemment #inaptitude

 **Thierry DOUTRIAUX** · SOLUCIAL Avocats · 2e
Avocat depuis 1988, Spécialiste en droit social, associé SOLU... [+ Suivre](#)
1 mois · 🌐

#droitsocial les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail font obstacle à ce que l'employeur prononce un **#licenciemment** pour un motif autre que l'**#inaptitude** déclarée par le médecin du travail, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause : une procédure de licenciement pour **#faute** lourde en cours ne peut être poursuivie valablement. **#RH**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 février 2023, 21-16.258, Publié au bulletin
legifrance.gouv.fr · Lecture de 7 min
RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION,...

SOLUCIAL Avocats 1 512 abonnés
2 mois · 🌐 [+ Suivre](#) ⋮

#droitsocial #accidentdutravail #réserves

 **Nicolas BRANLY** · SOLUCIAL Avocats · 3e et +
Avocat en Droit Social | Droit du travail & Droit de la sécurité s... [+ Suivre](#)
2 mois · 🌐

RESERVES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Jusqu'à présent, les réserves pouvaient uniquement être adressées en ligne sur la plateforme Net-Entreprises en même temps que la déclaration d'accident du travail.

A défaut, elles devaient être envoyées à la CPAM par LRAR dans les 10 jours francs suivants la déclaration.

⚠ Depuis le 18 janvier, il est possible de déposer les réserves en ligne dans les 10 jours francs suivants la réalisation de la DAT concernée.

Les entreprises pourront au choix :

- 📄 Déposer un fichier au format PDF, DOC ou JPG ;
- 📄 Compléter un champ libre (128 caractères maximum).

#droitsocial #ATMP #Réserves

SOLUCIAL Avocats 1 512 abonnés
1 mois · 🌐 [+ Suivre](#) ⋮

#droitsocial #forfaits #RH

 **Justine VERQUIN** · 2e
Avocat · Droit du travail · Relations individuelles · Relations co... [+ Suivre](#)
1 mois · 🌐

Et un arrêt de plus invalidant un accord Forfait-jours !

Ce n'est pas moins que le 4eme arrêt de la Cour de cassation en 2 mois qui invalide un accord collectif portant sur le forfait jours ..

Quel impact ?
La nullité de la convention de forfait jours 🙄

Et pourquoi ?
Selon la cour de cassation, la mention du « respect des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire » dans l'accord n'est pas suffisant.

Quelle solution ?
Le suivi de la charge de travail doit donc être effectif et régulier pour être validé, un entretien annuel ne semble plus suffire 🙄

Qu'en pensez-vous, quelles sont vos idées ? 💡

Cass. Soc, 25 janvier 2023, n-21-20.912

#actualités #droitsocial #jurisprudence #forfaitjours #negociation

SOLUCIAL Avocats 1 512 abonnés
2 sem. · 🌐 [+ Suivre](#) ⋮

#droitsocial #protégé #modification #RH

 **Thierry DOUTRIAUX** · SOLUCIAL Avocats · 2e
Avocat depuis 1988, Spécialiste en droit social, associé SOLU... [+ Suivre](#)
2 sem. · 🌐

#droitsocial Aucune **#modification** de son **#contrat** de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié **#protégé** et il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement en cas de refus du salarié de cette modification en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'acceptation par un salarié protégé d'une modification du contrat de travail ou d'un changement des conditions de travail ne peut résulter ni de l'absence de protestation de celui-ci, ni de la poursuite par l'intéressé de son travail = annulation d'une **#mutation** disciplinaire **#RH**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 février 2023, 21-20.572, Publié au bulletin
legifrance.gouv.fr · Lecture de 21 min
RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION,...

Suivez-nous sur
Twitter et LinkedIn !





ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL-MOTTE

Thierry DOUTRIAUX

Louis VANEECLOO

Caroline BARBE

RÉDACTRICE EN CHEF

AGATHE BEAUCHEMIN KRZYKALA

PARIS

6 Avenue Marceau
75008 Paris
Métro : 9
(arrêt Alma-Marceau)
+33 (0)1 47 04 27 55

LILLE

3 rue Jeanne Maillotte
BP 91010 - 59011 Lille Cedex
Parking et métro :
République
+33 (0)3 20 42 19 66

www.solucial.com

