

L'INFO EN DIAGONALE

—
Juin 2023

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Nous y sommes : dernière ligne droite avant l'été et un break bien mérité !

Si l'été est surtout synonyme de retrouvailles et de lien social, c'est également une période de l'année qui nous rappelle au combien notre environnement est fragile par la multiplication des pluies diluviennes, ou des incendies.

Alors que la RSE devient presque un terme galvaudé, elle recouvre pourtant des enjeux sociétaux & environnementaux dont il nous appartient de nous saisir.

Notre matière n'est pas épargnée et on constate un renforcement du rôle des acteurs du dialogue social tant sous l'impulsion du législateur que de la finalité qui lui est aujourd'hui dévolue.

Nous sommes très heureux de profiter de cette newsletter pour donner la parole à Edouard PICK, PDG de CLINITEX, seule entreprise française dans le secteur du nettoyage certifiée B Corp !

Bonne lecture et bonnes vacances !

Diane DUBRUEL-MOTTE, Avocate associée



SOMMAIRE.

01

**LE DROIT DU TRAVAIL
SE MET AU VERT !**

02

**INTERVIEW
ÉDOUARD PICK
PDG DE CLINITEX**

03

**FLASH INFOS
LA SYNTEC FAIT PEAU NEUVE
DU NOUVEAU POUR LES
PÉRIODES D'ESSAI
NOUVEAU RÉGIME SOCIAL ET
FISCAL POUR L'INDEMNITÉ DE
RUPTURE CONVENTIONNELLE**

04

**FORMATION
RENOUVELLEMENT DU CSE
MAÎTRISE ET ENJEUX DES AT/MP**

05

**ENGAGEMENT
RÉALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL
LÉGALMONDO À LILLE**

06

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL**

07

**SOLUCIAL
LIVE**

— LE DROIT DU TRAVAIL SE MET AU VERT !

Si historiquement, le dialogue social était principalement focalisé sur les problématiques sociétales de l'entreprise (amélioration des conditions de travail, politiques sociales et plus récemment les questions relatives à la santé et la sécurité des salariés) il se saisit aujourd'hui des problématiques environnementales.

D'abord envisagée comme une obligation de reporting, puis finalement réservée aux très grandes entreprises soumises au plan de vigilance, et aux activités polluantes, la protection de l'environnement est depuis peu érigée en liberté fondamentale et nos obligations ne cessent de s'en trouver élargies.

C'est par la négociation collective que le législateur a d'abord introduit la notion de conséquences environnementales en instaurant une nouvelle thématique de négociation visant à améliorer la mobilité des salariés, négociation qui devait à la fois tenir compte de leur bien être et pouvoir d'achat mais également des enjeux de diminution de pollution (accord forfait mobilité durables), et la prise en compte de la transition écologique dans la négociation GPEC/ GEPP (entreprise + 300)

Puis, la loi dite loi climat et résilience a intégré les dimensions environnementales dans les missions mêmes du CSE (+ de 50) en prévoyant qu'il exerce et assure l'expression collective des salariés pour permettre la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions prises par l'entreprise « notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions ».

Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise font donc aujourd'hui partie intégrante du dialogue social.

Logiquement et concomitamment, nous avons donc vu apparaître un renforcement des informations devant être mis à leur disposition :

- Il nous appartient de mesurer les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise pour les inclure dans la BDES « E » (base de données économique, sociales et environnementales) en la documentant de notre politique générale en matière environnementale, de l'économie circulaire, des informations relatives aux changements climatiques notamment via l'identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre.
- Ce 10^{ème} thème de la BDES dédié aux « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » est d'ordre public. En d'autres termes, un accord d'entreprise ou de branche ne pourra donc pas y déroger.

Ces informations permettront notamment au CSE d'exercer plus commodément son droit d'alerte car les informations d'ordre environnemental qu'il recevra lui permettront de documenter la nature du risque et sa gravité (droit d'alerte en cas de risque grave sur la santé publique ou l'environnement).

Les dimensions environnementales sont généralisées dans nos rapports avec le CSE :

- Au titre des trois consultations récurrentes qui doivent désormais viser l'impact environnemental. Il ne s'agit pas de consulter le CSE sur ce point mais bien de mettre en perspective le thème de la consultation obligatoire avec les enjeux environnementaux et la transition écologique.

Par exemple, lors de la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise, il s'agira pour le CSE de vérifier l'adéquation des investissements avec les projets de réduction d'impacts environnementaux alors que lors de la consultation relative à la politique sociale le CSE se saisira certainement de la nécessité d'évolution de l'emploi de l'entreprise au regard de l'impact de la transition écologique pour s'assurer de l'adéquation des formations dispensées. Avec donc ... une extension des missions de l'expert-comptable sur ces sujets.



- Au titre des attributions consultatives générales du CSE qui est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures intéressant la marche générale de l'entreprise (Art L.2312-8 C.trav)

Dernièrement, les partenaires sociaux sont allés plus loin et ont signé :

- Un accord national interprofessionnel (ANI) sur « le partage de la valeur » dans les entreprises (février 2023).
- Un accord national interprofessionnel (ANI) sur « le partage de la valeur » dans les entreprises (février 2023).

Considérant le partage de la valeur comme un maillon de la transition énergétique, l'ANI propose en faveur de la RSE :

- Le développement d'au moins un critère non financier au sein des accords d'intéressement (la formule de calcul intégrera un ou plusieurs objectifs sociaux ou environnementaux) ;
- Deux nouveaux cas de déblocage anticipé d'épargne salariale tels la rénovation énergétique et l'achat d'un véhicule « propre ».
- Un projet d'accord national interprofessionnel relatif à « la transition écologique et le dialogue social » (avril 2023)

Cet ANI passe en revue les dispositifs existants afin de « faciliter et d'encourager leur appropriation par les acteurs sociaux de l'entreprise ».

Ils proposent notamment des bases de réflexions sur les informations à fournir au titre des « conséquences environnementales » visées par le législateur mais non définies.

Si certains considèrent ces obligations législatives comme tardives, elles sont aujourd'hui considérables et il ne fait aucun doute que les partenaires sociaux veulent aller encore plus loin.

Les entreprises qui n'avaient pas ou peu amorcé ces changements vont devoir s'y acculturer rapidement : choix des indicateurs pertinents, mobilisation des équipes et des ressources dédiées, et surtout appropriation de ce volet environnemental notamment par la formation des acteurs.

Force est de constater que ces dernières mesures nous invitent à être acteurs des défis sociétaux et environnementaux actuels !

Diane DUBRUEL-MOTTE et Joséphine BRIATTE

Associée et Elève-avocate





Édouard Pick

PDG de CLINITEX

Interview menée par
Camille GEVAERT, Avocate



Edouard PICK est le PDG de CLINITEX, entreprise de 3.500 salariés spécialisée dans l'entretien de bâtiments professionnels, seule entreprise française B Corp dans le secteur du nettoyage et, en termes d'effectifs, la plus importante d'Europe.

Comment en êtes-vous venus à vous intéresser à la question de la RSE ? Est-ce que vous avez eu un déclic ou cela a toujours été une préoccupation importante pour vous ?

Cela a toujours été dans l'ADN de l'entreprise. Nous avons toujours eu à cœur l'innovation en matière sociale avec une grande considération de nos collaborateurs et un système de management et de rémunération assez différents.

Pour vous, que signifie s'engager dans la RSE ?

C'est l'alignement avec les valeurs de l'entreprise, les valeurs des collaborateurs. J'ai pris conscience qu'en tant que chef d'entreprise j'avais un pouvoir d'action et d'entraînement d'équipe d'où ma volonté de m'engager pleinement dans une démarche RSE.

Quelles sont les actions qui ont été mises en place ?

Sur le plan écologique, nous avons mené une innovation qui s'est traduit par la création d'une gamme de produits de ménage sans chimie et sans contenant, les tenues de travail sont en coton biologique recyclé, dans nos locaux nous avons des panneaux solaires etc... Sur le plan sociétal/social, nous avons par exemple mis en place un mécénat de compétences (sur leur temps de travail, les collaborateurs peuvent aider une association qui leur tient à cœur). Nous pratiquons également une transparence des indicateurs économiques et des salaires.

Selon vous, quel est le plus grand défi en termes de RSE dans votre secteur d'activité ?

La zone d'impact la plus forte pour nous

est la mobilité. C'est un vrai défi pour nous avec les milliers d'interventions chaque mois avec des collaborateurs autonomes dans leur mode de transport. Nous expérimentons (mise à disposition de vélos électriques par exemple) et essayons de trouver des solutions.

Il y a aussi un enjeu vis-à-vis de nos fournisseurs pour nous assurer qu'ils sont alignés avec nos valeurs afin que notre démarche soit la plus cohérente possible.

Vous êtes certifié B-Corp : pouvez-vous nous parler de ce processus de labellisation ?

Le processus a pris environ 18 mois (questionnaire d'auto-évaluation, audit de vérification...). Une équipe de 6 ambassadeurs a été créée pour porter le projet dans l'entreprise avec une

personne à temps plein dédiée à cette mission. La certification vaut pour 3 ans. L'intérêt de B Corp est de s'adapter au business model de l'entreprise et qui assume le côté business.

Que diriez-vous aux chefs d'entreprise hésitant à l'idée de mettre en place une stratégie RSE ?

Il y a d'abord un angle clients : le marché peut se retourner très brutalement et les entreprises qui ont oublié de s'engager dans ces démarches peuvent être « blacklistées »

C'est également un formidable vecteur de recrutement : c'est un gage de sincérité de l'entreprise qui attire les talents.



FLASH INFO.

PÉRIODE D'ESSAI, HARMONISATION DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT OU ENCORE CONTREPARTIES DU TRAVAIL LE DIMANCHE : LA SYNTEC FAIT PEAU NEUVE !

En 2021, 4 avenants étaient négociés au sein de la branche SYNTEC. Ces avenants ont été étendus au mois d'avril 2023 et sont donc applicables à toutes les entreprises relevant de la SYNTEC.

Vous en faites partie ? Voilà les choses à retenir :

Ces avenants visent avant tout à clarifier les dispositions de la Convention Collective et les harmoniser avec les définitions et dispositions légales.

Des nouveautés sont également à noter :

- Les durées des périodes d'essai et délais de prévenance ont été modifiées : pour plus de flexibilité
- Le calcul de l'indemnité de licenciement est harmonisé pour les ETAM et modifié pour les Ingénieurs et Cadres
- Le calcul du respect des salaires minimaux est précisé
- Des détails sont apportés sur l'octroi de la prime de vacances - obligatoire dans toutes les entreprises relevant de la SYNTEC
- Les contreparties du travail du dimanche et des jours fériés sont modifiées pour inclure les Cadres, y compris au forfait-jours.

Nous vous proposons une note synthétique et complète sur ces nouveautés et adaptations. N'hésitez pas !

Justine VERQUIN

Avocate



SUPPRESSION DE LA DÉROGATION PERMETTANT AUX BRANCHES DE CONSERVER DES DURÉES DE PÉRIODE D'ESSAI SUPÉRIEURES AUX DURÉES DE PÉRIODE D'ESSAI LÉGALE.

La loi 2023-171 du 9 mars 2023 réforme la période d'essai afin de mettre en conformité les dispositions du Code du travail avec l'article 8 de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

En vertu de l'article L1221-22 du Code du travail :

« Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;

- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail »

L'alinéa 2 de ce texte est supprimé (article 19 de la loi).

Concrètement, il est mis fin à la dérogation permettant aux accords de

branche conclus avant le 26/06/2008 de prévoir des durées de période d'essai plus longues que celles fixées par la loi (2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 mois pour les cadres).

9 conventions collectives, recensées par la commission des affaires sociales du Sénat, sont concernées :

- Transport aérien personnel au sol
- Remontées mécaniques
- Salariés permanents des entreprises de travail temporaire
- Formation organismes
- Assurance sociétés
- Promotion construction
- Assurance sociétés inspection
- Banque
- Mutualité

Cette mesure entre en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi soit le 09/09/2023.

SOLUCIAL AVOCATS vous accompagne dans ce changement.

Anaïs VANDAËLE

Avocate



RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ET DE L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

Dans le cadre de la réforme des retraites, il a été décidé du changement du régime social et fiscal des indemnités de rupture conventionnelle homologuée et de mise à la retraite avec prise d'effet au 1er septembre 2023.

Voici un tableau comparatif avant/après réforme

	Avant le 1 ^{er} septembre 2023	A compter du 1 ^{er} septembre 2023
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée Salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite	Soumise au forfait social au taux de 20 % pour sa part exclue de cotisations	Soumise à une contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Exonérée de cotisations dans certaines limites	
	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites	
	Exonérée d'impôt sur le revenu dans certaines limites	
	Assujettie à cotisations	Exonérée de cotisations dans certaines limites
	Assujettie à CSG et à CRDS	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites
	Exemptée de forfait social	Soumise à une contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
Imposable		
Indemnité de mise à la retraite	Soumise à la contribution patronale de 50 % sur la totalité de son montant	Soumise à la contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Exonérée de cotisations dans certaines limites	
	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites	
	Exemptée de forfait social	Soumise à une contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Exonérée d'impôt sur le revenu dans certaines limites	

FORMATION

RENOUVELLEMENT DU CSE

Le 30 mai dernier, Alexis FLAMENT a animé une nouvelle formation relative au renouvellement du CSE, un sujet toujours d'actualité pour nombre d'entre vous qui êtes en passe de renouveler leur instance d'ici la fin de l'année.

Au programme :

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

N'hésitez pas nous rejoindre pour la prochaine session !

AT/MP

Le 6 juin, **Nicolas BRANLY** a animé une formation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Savoir réagir rapidement et efficacement face à ces problématiques souvent mal connues est essentiel pour maîtriser au mieux les coûts financiers et sociaux qu'elles représentent !

Parmi les différentes questions abordées :

- **Comment rédiger un courrier de réserves et répondre aux questionnaires de la CPAM ?**
- **Comment contester une décision de prise en charge, ou un arrêt de travail trop long ?**
- **Quels sont les risques en matière de faute inexcusable ?**

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

ENGAGEMENT

RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL - 22 MAI 2023

Le 22 mai 2023, **Thierry DOUTRIAUX** a participé à l'évènement organisé par Réalités du Dialogue Social en partenariat avec la Caisse d'Épargne Hauts de France.

Au programme : Sobriété et dialogue social vert, où en sommes-nous ?

L'évènement a réuni des experts du dialogue social (avocats, syndicats, RH) mais également des experts des questions de sobriété à l'instar de **Monsieur Albert RITZENTHALER** et **Monsieur Fabien GERARD**.

LEGALMONDO À LILLE

Caroline BARBE a accueilli l'association internationale **LEGALMONDO** à Lille.

Cet évènement a réuni 80 avocats venant de plus de 20 pays à travers le monde pour échanger sur l'intelligence artificielle et l'impact sur la profession d'avocat. Encore merci à l'Université Catholique de Lille pour son accueil, et à **Bjorn FASTERLING**, de l'**EDHEC Business School**, pour son intervention.



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

BIENVENUE CLOTILDE !



Je m'appelle Clotilde NOEZ, je suis en stage chez SOLUCIAL AVOCATS depuis le 11 avril 2023. J'effectue ce stage dans le cadre de mes études pour une durée de dix semaines.

Actuellement, je suis étudiante en deuxième année de Bachelor Universitaire et Technologique carrières juridiques parcours patrimoine et finances, à l'IUT de LILLE sur le site de ROUBAIX.

J'ai choisi d'effectuer mon stage au sein d'un cabinet d'avocats pour y découvrir les multiples facettes du métier d'assistant juridique ainsi que celui d'avocat.



SÉMINAIRE DU 20 JUIN CHEZ CATELYS

Le 20 juin, l'équipe s'est réunie : un temps fort autour du projet SOLUCIAL mais surtout une occasion de pousser la chansonnette !



07

SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

SOLUCIAL Avocats 1 573 abonnés
1 mois · 🌐

[+ Suivre](#) ...

[#dialoguesocial](#) [#transitionécologique](#) [#CSE](#)

Réalités du dialogue social · 3e et +
Promotion du dialogue social - Association
1 mois · 🌐 [+ Suivre](#)

[#Sobriété](#) et [#dialoguesocial](#) vert : où en sommes-nous ?

Extraits de la conférence **Réalités du dialogue social** autour de l'avis « Quelles politiques pour favoriser l'évolution de la société vers la sobriété ? » du **Conseil économique social et environnemental**

Organisée en collaboration avec la **Caisse d'Epargne Hauts de France**


Pour **Albert RITZENTHALER**, président du groupe CFDT au Conseil économique social et environnemental, « la sobriété est un problème de choix de société et non une question conjoncturelle. Cela ne peut fonctionner que si on place la sobriété dans la culture, dans les démarches citoyennes ».

Pour **Fabien GERARD**, responsable du département des affaires sociales de la **Caisse d'Epargne Hauts de France**, « la transition écologique n'est pas native. Entamer une négociation globale sur ce sujet demanderait du temps car les acteurs ne sont pas en maîtrise de ce dernier ».

Merci aux co-pilotes régionaux [#hautsdefrance](#), **Yalcin AVCIOGLU** et **Thierry DOUTRIAUX · SOLUCIAL Avocats** et à **Marianne SALVETAT BERNARD** pour l'animation de cette session.

Prochain rendez-vous le 11 juillet 2023 pour le colloque « Le dialogue social environnemental : une clef de la transformation de la RSE ».

<https://lnkd.in/dtAu7NEJ>



avec Yalcin AVCIOGLU et 5 autres personnes

SOLUCIAL Avocats 1 573 abonnés
1 mois · 🌐

[+ Suivre](#) ...

[#droitsocial](#) [#contratdetravail](#) [#prime](#) [#fidelisation](#)

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

[#droitsocial](#) [#contratdetravail](#) une clause convenue entre les parties, dont l'objet est de [#fidéliser](#) le salarié dont l'employeur souhaite s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du [#travail](#), subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une [#prime](#) d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue. Le contrat de travail prévoyait le versement dans les trente jours de l'entrée en fonction du salarié d'une [#prime](#) initiale d'un montant de 150 000 euros et que ce dernier devrait rembourser ladite prime partiellement en cas de [#démission](#) dans les trente-six mois de sa prise de fonction = clause valable [#RH](#)

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 mai 2023, 21-25.136, Publié au bulletin
legifrance.gouv.fr · Lecture de 6 min
RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION,...

SOLUCIAL Avocats 1 573 abonnés
3 sem. · 🌐

[+ Suivre](#) ...

[#droitsocial](#) [#periodedessai](#) [#renouvellement](#)

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

[#droitsocial](#) [#periodedessai](#) le salarié avait apposé sa signature sur la lettre établie par la société lui proposant le renouvellement de sa période d'essai sans y porter d'autre mention et il ressortait des [#courriels](#) et d'une attestation du recruteur que le salarié avait manifesté sa volonté de manière claire et non équivoque d'accepter le [#renouvellement](#) de sa période d'essai : valable [#RH](#)

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 janvier 2023, 21-13.699, Inédit
legifrance.gouv.fr · Lecture de 7 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

