

L'INFO EN DIAGONALE

Septembre 2023

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Une rentrée animée

Le mois de septembre touche déjà à sa fin et permet de tirer un premier bilan de la rentrée.

Dans beaucoup d'entreprises, celle-ci s'est déroulée sous le signe de la préparation des élections professionnelles, compte tenu de l'échéance de nombreux mandats initiés à l'occasion de la mise en place des CSE au dernier trimestre 2019.

Négociations d'accords sur le périmètre des élections, de protocoles d'accord préélectoral, de reconnaissance d'Unité Economique et Sociale, ou encore de mise en place du vote électronique, ces échanges avec les partenaires sociaux se télescopent parfois avec les autres temps d'échanges annuels (NAO notamment).

Nous prenons donc un temps, ce mois-ci, pour faire le point sur ce qui a changé depuis les dernières élections.

Autres grands sujets du moment :

- L'enquête interne, qui devient un incontournable en cas d'accusation de harcèlement, et qui requiert aujourd'hui une méthode et un formalisme pour sécuriser
- Le coût du travail (est-ce vraiment une nouveauté ?) sur lequel des leviers existent mais sont souvent méconnus.

De quoi ouvrir des perspectives...

Bonne lecture !

Caroline BARBE, Avocate associée



SOMMAIRE

01

BOÎTE À OUTILS
COMMENT RÉAGIR FACE
À UNE DÉNONCIATION DE
HARCÈLEMENT ?

02

INTERVIEW
ROMAIN SIMONET
RESPONSABLE DES ACTIVITÉS
FIABILIS FRANCE

03

FLASH INFO
ELECTIONS PROFESSIONNELLES

04

FORMATION
CALENDRIER CHARGÉ À LA
RENTRÉE POUR SOLUCIAL !

05

ENGAGEMENT
CONGRÈS AIJA AU BRÉSIL
ÉVÉNEMENT HUMAN DAY
LA PROMO « SOLUCIAL » DU
MASTER 2 UPHF EN VISITE CHEZ
SOLUCIAL !

06

QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL

07

SOLUCIAL
LIVE

BOÎTE À OUTILS : — COMMENT RÉAGIR FACE À UNE DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENT ?

L'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés implique qu'une dénonciation de faits de harcèlement au sein de l'entreprise ne puisse pas être prise à la légère. Face à cette situation, il est primordial que l'employeur soit réactif, ce qui lui permettra en cas d'un contentieux, de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour se conformer à ses obligations. SOLUCIAL AVOCATS vous accompagne dans ce processus et vous propose un rapide mode d'emploi pour éviter les impairs !

Ci-après le mode opératoire à suivre :

ETAPE 1 : Analyser les éléments portés à votre connaissance

- Vérifier que les éléments portés à votre connaissance sont plausibles, nécessitent une enquête
- Apporter une réponse écrite à la personne à l'origine du signalement afin de lui indiquer quelle suite vous donnerez à sa démarche et la recevoir

ETAPE 2 : Créer la commission d'enquête

- En principe : totale liberté de l'employeur tout en gardant à l'esprit l'exigence de neutralité et la nécessité d'une formation paritaire
- Ne pas inclure des personnes impliquées directement ou indirectement dans les faits dénoncés
- Possibilité d'inclure un membre du CSE / de la CSSCT ou d'inclure une personne extérieure à l'entreprise

ETAPE 3 : Organiser les missions de la commission d'enquête / établir une charte d'enquête

- Lister les personnes qui devront être entendues
- Fixer le planning et le lieu des auditions
- Fixer les modalités de recueil des témoignages
- Elaborer une charte d'enquête

ETAPE 4 : Etablir les questionnaires

- 3 questionnaires différents
- Pour le dénonciateur
- Pour les témoins
- Pour le mis en cause

Constante : Rappel du contexte / Rappel des dispositions pénales sur les fausses déclarations / Indication de l'ancienneté et poste / Date et signature

ETAPE 5 : Inviter les personnes concernées

- Indiquer le contexte menant à l'enquête
- Indiquer la composition de la commission d'enquête
- Donner les dates de l'enquête et faire une invitation personnelle

Préciser les principes directeurs de l'enquête : Confidentialité / Liberté / Neutralité / Précision / Sincérité

ETAPE 6 : Auditions

- Commencer par le dénonciateur, puis les témoins et terminer par le mis en cause (cette dernière étape n'étant pas obligatoire, ce-dernier pouvant également être entendu dans le cadre d'un entretien préalable à sanction à l'issue des témoignages, ou pas entendu du tout si les témoignages aboutissent à écarter tout élément plausible)
- Suivre le questionnaire,
- Être exhaustif dans la prise de notes
- Faire relire, modifier le cas échéant à la demande de l'auditionné, et faire signer le questionnaire

ETAPE 7 : Etablir le rapport d'enquête

- Introduction : Contextualisation et présentation matérielle de l'enquête
- Première partie : Compte-rendu de l'enquête
- Seconde partie : Conclusions d'enquête (qui sont les seules à avoir vocation à être communiquées)

ETAPE 8 : Restituer le rapport d'enquête

- Envoi par la Commission du rapport à la personne qui a diligenté l'enquête
- Les conclusions pourront être transmises au CSE
- Pour le reste des salariés, une simple communication orale suffit

La gestion d'une alerte d'une situation éventuelle de harcèlement est donc une procédure complexe qui peut parfois nécessiter de recourir à un professionnel en qualité d'enquêteur. Cela permet également de garantir la neutralité et l'indépendance de l'enquête menée.

SOLUCIAL AVOCATS accompagne les entreprises dans cette démarche et peut missionner un avocat pour réaliser l'enquête auprès des collaborateurs, en toute indépendance.

Camille GEVAERT

Avocate



INTERVIEW



Romain SIMONET

Responsable des activités Fiabilis France - FIABILIS

Interview menée par
Anaïs VANDAËLE, Avocate



Le coût horaire du travail en France est l'un des plus élevés d'Europe. Romain Simonet, responsable des activités France au sein de FIABILIS, remet nos pratiques en perspective.

Pouvez-vous nous présenter FIABILIS en quelques mots ?

Fiabilis Consulting Group est née, en 2009, en Espagne avec la volonté de venir en aide aux entreprises affectées par la crise des subprimes.

Depuis lors, l'entreprise s'est développée dans huit pays dont la France, compte 165 collaborateurs, et accompagne des milliers d'entreprises.

La mission principale de Fiabilis est la rentabilité du coût du travail sur le long terme.

Son constat ? De nombreux leviers existent pour soutenir la santé financière des entreprises mais ne sont que trop peu exploités.

Quels sont les leviers de rationalisation du coût du travail en France ?

Il existe différents leviers en vue de rationaliser le coût du travail en France :

- L'application adroite des dispositifs d'aide à l'embauche ;
- Le perfectionnement du package de rémunération ;
- La rationalisation des charges sociales ;
- L'optimisation des dispositifs d'allègement et d'exonération des charges sociales.

Cependant, connus mais ignorés, souvent par manque de temps et/ou de ressources, de nombreux dispositifs ne sont pas pleinement maîtrisés.

Par exemple, seulement une entreprise sur deux utilise efficacement les aides à l'embauche.

Qu'est-ce qui vous différencie des « cost killers » ?

En parallèle à l'optimisation, le groupe a pour fondement le conseil, l'accompagnement, l'expertise, le contentieux, la gestion. L'objectif est ici de construire une relation de confiance pérenne avec le client.

À l'inverse, un « cost killer » intervient ponctuellement sur quelques thématiques rémunératrices sans réelle gestion du risque. Ceci diffère d'un acteur tel que Fiabilis qui intègre les économies identifiées dans le contexte global de l'entreprise. Fiabilis ira même jusqu'à marier bénéfice à la gestion des risques, en jouant un rôle d'interlocuteur avec les organismes sociaux pour un bénéfice « sans accroc ».

Identifiez-vous de nouveaux leviers d'optimisation/ de réduction du coût du travail dans le futur ?

Les dispositifs d'allègements de charges sur les bas salaires (réduction générale dite « Fillon) risquent de disparaître avec la transformation et l'extinction des

emplois peu qualifiés et rémunérés.

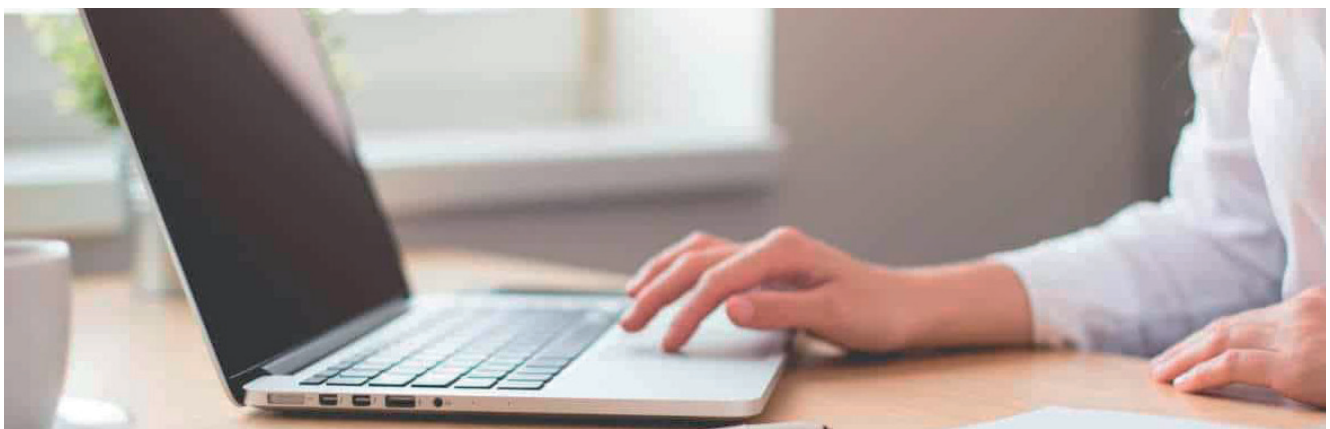
Les cadres représentent aujourd'hui plus de 20% de la population active en France contre 5% il y a 40 ans, et la tendance évoluant, les leviers de réduction du coût du travail s'ajusteront probablement davantage au package de rémunération, à la protection sociale complémentaire, à l'organisation et la localisation du travail, à l'épargne salariale.

Quels conseils pouvez-vous adresser aux employeurs qui sont dans une démarche d'optimisation/ de réduction du coût du travail ?

Il convient de s'interroger préalablement sur la justesse de ses pratiques.

Chacun doit être dans une démarche proactive de s'assurer de respecter la législation, tant pour les obligations qui nous contraignent que pour les droits qu'elle nous octroie.

Le recours à un partenaire comme Fiabilis permet également d'obtenir un regard neutre et objectif sur la situation de l'entreprise, avec un compte rendu détaillé des possibilités offertes à l'entreprise au regard de son activité, son effectif, sa localisation et l'organisation du travail.



FLASH INFO

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : ATTENTION LES RÈGLES ONT CHANGÉ POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 20 SALARIÉS !

Jusqu'à cet été, l'administration considérait qu'à défaut de candidature dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections, l'employeur était dispensé d'organiser les élections.

Il pouvait ainsi établir un procès-verbal de carence et s'en prévaloir pour les 4 prochaines années.

Mais ce CERFA de procès-verbal carence a été mis à jour le 8 août dernier (et renuméroté n° 15248*05), et il prévoit dorénavant l'obligation pour l'employeur d'organiser 2 tours de scrutin lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel.

Si votre effectif est compris entre 11 et 20 salariés et que vous ne recevez aucune candidature dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel, vous êtes donc désormais uniquement dispensés d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Vous devez en revanche poursuivre le processus électoral en fixant vous-même les modalités d'organisation des opérations électorales puis en organisant les 2 tours de scrutin.

Alexis FLAMENT
Avocat



FORMATION

CALENDRIER CHARGÉ À LA RENTRÉE POUR SOLUCIAL

Retrouvez ci-dessous les formations proposées en intra ou en inter :

REUSSIR LA TENUE DU BUREAU DE VOTE DES ELECTIONS DU CSE – Assurer le bon déroulement des élections du CSE

Objectifs :

- Veiller à la bonne organisation matérielle du scrutin
- Contrôler le déroulement des élections
- Procéder au décompte des votes
- Procéder à l'attribution des sièges
- Procéder à la désignation nominative des élus
- Rédiger le Procès-verbal des élections

L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL POUR MANAGER AU QUOTIDIEN : Comprendre les mécanismes du droit du travail pour les intégrer dans ses pratiques managériales

Objectifs :

- S'initier aux mécanismes du droit du travail pour avoir conscience de ses marges de manoeuvre
- 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 terme de santé/sécurité
- Identifier les différentes formes de rupture du contrat de travail

ENJEUX DE LA SANTE AU TRAVAIL : Comprendre la réglementation de la santé au travail pour bien réagir quand surviennent des AT/MP ou des situations d'inaptitude

Objectifs :

- 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
- Connaître les risques liés à la faute inexcusable
- Appréhender les différents acteurs de la santé au travail
- Savoir réagir et contester un avis d'aptitude ou d'inaptitude

L'ÉPARGNE SALARIALE : Comprendre la réglementation et les opportunités des dispositifs d'épargne salariale

Objectifs :

- Maîtriser les enjeux financiers et sociaux de la participation et de l'intéressement
- Connaître les principes à la mise en place d'un accord de participation et d'intéressement
- Savoir conseiller un client sur le régime social et fiscal de ces dispositifs
- Connaître les notions de plans d'épargne

LE RH ENQUÊTEUR – COMMENT MENER UNE ENQUÊTE INTERNE : Disposer des outils nécessaires à construire, diligenter et mener une enquête interne à la suite de dénonciation de faits de harcèlement, et comprendre les objectifs et impératifs de cette mission, notamment à travers des partages d'expérience et des ateliers pratiques.

Objectifs :

- Construire une démarche d'enquête
- Préparer, conduire et clôturer des auditions
- Rédiger un rapport d'enquête

Si vous êtes intéressé par l'une de ces formations, n'hésitez à demander le programme ! Pour tout renseignement : vve@solucial.com



ENGAGEMENT

CONGRÈS AIJA AU BRÉSIL

Le 61^{ème} Congrès annuel de l'Association Internationale des Jeunes Avocats s'est tenu du 21 au 26 août à Rio de Janeiro, sur le thème « **Re-thinking law in 4 dimensions** », donnant l'occasion à 400 avocats venus des 5 continents d'échanger sur les questions juridiques du futur.

Caroline BARBE y était présente et a été, à cette occasion, élue Trésorière de l'Association.

HUMAN DAY

SOLUCIAL était présent ce 19 septembre lors de la 3^{ème} édition de l'évènement **Human DAY** qui réunit tous les acteurs des Hauts de France des Ressources Humaines et du management. Une belle occasion de faire le point sur les actions et les sujets d'actualité en la matière et de rencontrer nos clients et partenaires dans un climat festif et collaboratif.

LA PROMO « SOLUCIAL » DU MASTER 2 UPHF EN VISITE CHEZ SOLUCIAL !

SOLUCIAL AVOCATS a eu l'honneur de parrainer la promotion 2022-2023 du master 2 Professeur Grégoire Duchange de l'Université de Valenciennes.

Pour fêter la fin de l'année universitaire et le début d'une nouvelle aventure, les étudiants étaient conviés chez **SOLUCIAL** pour la remise de leur diplôme !

Un moment d'échanges entre les avocats et les futurs DRH ou confrères !

Encore félicitations à eux !



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

BIENVENUE SOLÈNE !



Sérieuse, rigoureuse et méthodique, j'ai la chance que Solucial m'accorde sa confiance pour effectuer mon Master en alternance au sein de l'équipe en tant que juriste. Recherches jurisprudentielles, rédaction de conclusions et consultations juridiques, je souhaite me former à tous les aspects du travail d'un avocat, pour avoir toutes les cartes en main pour emprunter cette voie.



Après une licence en Droit des affaires à l'université de Valenciennes, des stages en études notariales et de commissaires de justice, le droit social s'est imposé à moi comme un choix naturel, alliant à la fois la technicité du droit et le contact humain. Les valeurs portées par l'équipe Solucial ont ainsi fait écho à mes attentes. Je suis très heureuse d'intégrer le cabinet et d'y travailler les lundis, mardis et mercredis pour débiter la pratique du droit, tout en continuant d'étudier l'aspect technique à la faculté le reste de la semaine.

Si j'aime la réflexion, je suis aussi très manuelle, consacrant une partie de mon temps libre à la couture et au modélisme, activité qui m'a valu l'honneur d'être récompensée par l'université en tant que « talent 2023 » dans la catégorie artistique.



SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

SOLUCIAL Avocats 1 613 abonnés
1 sem. •

#Elections du #CSE : Attention les règles ont changé pour les entreprises de 11 à 20 salariés ! 🗳️

Jusqu'à cet été, l'administration considérait qu'à défaut de candidature dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections, l'employeur était dispensé d'organiser les élections. 🗳️

Il pouvait ainsi établir un procès-verbal de **#carence** et s'en prévaloir pour les 4 prochaines années.

Mais ce CERFA de procès-verbal carence a été mis à jour le 8 août dernier (et renuméroté n° 15248*05), et il prévoit dorénavant l'obligation pour l'employeur d'organiser 2 tours de scrutin lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel.

⚡ Si votre effectif est compris entre 11 et 20 salariés et que vous ne recevez aucune candidature dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel, vous êtes donc désormais uniquement dispensés d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Vous devez en revanche poursuivre le processus électoral en fixant vous-même les modalités d'organisation des opérations électorales puis en organisant les 2 tours de scrutin. 🗳️🗳️

Et vous, c'est pour quand le renouvellement de vos **#IRP** ?

SOLUCIAL Avocats 1 613 abonnés
1 sem. •

#Elections du #CSE : Attention les règles ont changé pour les entreprises de 11 à 20 salariés ! 🗳️

Jusqu'à cet été, l'administration considérait qu'à défaut de candidature dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections, l'employeur était dispensé d'organiser les élections. 🗳️

Il pouvait ainsi établir un procès-verbal de **#carence** et s'en prévaloir pour les 4 prochaines années.

Mais ce CERFA de procès-verbal carence a été mis à jour le 8 août dernier (et renuméroté n° 15248*05), et il prévoit dorénavant l'obligation pour l'employeur d'organiser 2 tours de scrutin lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel.

⚡ Si votre effectif est compris entre 11 et 20 salariés et que vous ne recevez aucune candidature dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel, vous êtes donc désormais uniquement dispensés d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Vous devez en revanche poursuivre le processus électoral en fixant vous-même les modalités d'organisation des opérations électorales puis en organisant les 2 tours de scrutin. 🗳️🗳️

Et vous, c'est pour quand le renouvellement de vos **#IRP** ?

SOLUCIAL Avocats 1 613 abonnés
1 sem. •

Périodes d'essai : Fin de la dérogation qui permet aux branches de conserver des durées supérieures aux durées légales !

🔍 Quoi ? L'article 19 de la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne (LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023) prévoit la suppression de l'alinéa 2 de l'article L. 1221-22 du Code du Travail, selon lequel :

«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.» ;

Ainsi, la dérogation qui permettait aux branches de conserver les accords conclus avant le 26/06/2008 comprenant des durées de période d'essai supérieures aux durées légales n'est plus applicable. ❌

👉 Qui ? Au moins 9 branches professionnelles :

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

📅 Quand ? 6 mois après la promulgation de la loi soit le 9 septembre 2023 (article 19. II - LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023)

SOLUCIAL Avocats 1 613 abonnés
2 mois •

#droitsocial #entretien #licenciement

Thierry DOUTRIAUX • SOLUCIAL Avocats • 2e
Avocat depuis 1988, Spécialiste en droit social, associé SO...
2 mois •

#droitsocial l'**#entretien** préalable avait été conduit par le directeur d'une autre société du groupe, qui avait été missionné par le groupe en qualité de consultant externe et avait reçu **#mandat** pour agir au nom et pour le compte du représentant légal de la société dans le cadre de la gestion opérationnelle administrative et financière de la société, en ce compris notamment les opérations commerciales, les formalités administratives, la comptabilité, la gestion des ressources humaines (recrutement, gestion du personnel, conduite des procédures disciplinaires et de licenciement etc...) et le management de manière générale de la gestion des ressources humaines. En exécution de sa mission de consultant, il avait non seulement contrôlé l'efficacité du système de contrôle interne mais avait également imposé une réorganisation des processus = le **#délégitaire** n'était pas une personne étrangère à cette société et la procédure de **#licenciement** était régulière. **#RH**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 juin 2023, 21-18.142, Publié au bulletin
legifrance.gouv.fr • Lecture de 13 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

