

L'INFO EN DIAGONALE

Mars 2024

www.solucial.com

ÉDITORIAL

L'actualité est régulièrement focalisée sur le pouvoir d'achat. Dans ce cadre, nous vous proposons dans ce numéro une revue des nouvelles opportunités et obligations applicables en matière d'épargne salariale. Ces dispositifs d'épargne salariale doivent être appréhendés comme des leviers stratégiques qui renforcent la motivation de nos équipes et l'attractivité de nos entreprises !

Enfin, nous remercions Alain CADET, Président du Conseil de prud'hommes de Lys Lez Lannoy, de nous avoir partagé son point de vue éclairé sur les défis économiques auxquels font face employeurs et salariés. Ses observations fournissent une compréhension des tendances actuelles.

Bonne lecture !

Diane DUBRUEL-MOTTE, Associé



SOMMAIRE

01

PARTAGE DE LA VALEUR
LA NÉGOCIATION PRIORITAIRE
DE 2024 !

02

INTERVIEW
ALAIN CADET
PRÉSIDENT DU CONSEIL DE
PRUD'HOMMES DE LYS-LEZ-LANNOY

03

FLASH INFO
NOTIFICATION DES TAUX DE
COTISATIONS ATMP
CONTRÔLE DES PRATIQUES DU
MÉDECIN DU TRAVAIL

04

FORMATION
L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL
POUR MANAGER
L'EMBAUCHE DES
TRAVAILLEURS ÉTRANGERS
LE RH ENQUÊTEUR

05

ENGAGEMENT
CONFÉRENCE CJD
DON DU SANG
CJD HAUTS DE FRANCE

06

QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL

07

SOLUCIAL
LIVE

PARTAGE DE LA VALEUR : LA NÉGOCIATION PRIORITAIRE DE 2024 !

Les dispositifs de partage de la valeur ont le vent en poupe et ont été renégociés au niveau national et retranscrits dans la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2024.

L'objectif de ces dispositifs ? Faciliter l'appropriation de ces mécanismes par les entreprises et améliorer les modalités d'épargne salariale.

4 grandes mesures à retenir :

1 - Pour tous : La « nouvelle » prime partage de la valeur

Si auparavant la prime de partage de la valeur était limitée à une par an (avec possibilité de plusieurs versements), depuis le 1er janvier 2024, il est possible pour toutes les entreprises de mettre en place ce dispositif 2 fois par an, et ce, avec des montants et conditions de répartition différentes.

Les plafonds annuels restent néanmoins identiques (3.000€ par salarié et par an ou 6.000€ dans les entreprises dotées d'un accord d'intéressement).

Le régime social et fiscal diffère selon la taille de l'entreprise :

jusqu'au 31 décembre 2026	Soumise à cotisations sociales	Soumise à CSG-CRDS	Soumise à l'impôt sur le revenu
Plus de 50 salariés	OUI	OUI	OUI
Moins de 50 salariés ET si la rémunération du salarié est inférieure à 3x le SMIC	NON	NON	NON

2 - Pour les entreprises de + de 11 salariés : Obligation d'au moins un dispositif de partage de la valeur

A partir du 1er janvier 2025, toute entreprise entre 11 et 49 salariés aura l'obligation de mettre en place au moins 1 dispositif de partage de la valeur, soit :

- Un accord de participation ;
- Un accord d'intéressement ;
- Un dispositif de prime de partage de la valeur ;
- Un dispositif d'abondement par l'employeur au PEE, PEI ou PER.

Cette obligation n'est toutefois applicable qu'aux entreprises de cet effectif et ayant réalisé pendant 3 années consécutives, un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA. Cette obligation est applicable à compter du 1er janvier 2025 et jusqu'au 29 novembre 2028.

3 - Pour les entreprises de - de 50 salariés : L'accord de participation flexible

Auparavant, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'accord de participation était mis en œuvre avec une formule de calcul légale à laquelle les entreprises ne pouvaient déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Désormais, les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont donc pas tenues de mettre en place un accord de participation, peuvent le faire moyennant une formule de calcul même moins avantageuse de la formule légale.

Ce dispositif est possible dès à présent et jusqu'au 29 novembre 2028.

4 - Pour les entreprises de + de 50 salariés : La négociation obligatoire avant le 30 juin 2024

Dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un délégué syndical, il est ajouté une obligation de négociation qui doit être engagée au plus tard le 30 juin 2024 - article L3346-1 du Code du travail.

Cette négociation supplémentaire concerne l'accord de participation ou d'intéressement en vigueur au sein de l'entreprise en ouvrant un volet supplémentaire de négociation : la prise en compte des résultats exceptionnels de l'entreprise.

Cette négociation doit avoir pour objectif de :

- Définir avec les partenaires sociaux la notion de « bénéfice exceptionnel »
- En cas d'atteinte de cette définition au cours d'un exercice, les modalités de valorisation : versement d'un supplément d'intéressement ? d'une prime de partage de la valeur ?

SOLUCIAL AVOCATS se tient à vos côtés pour créer et mettre en place les mécanismes de partage de la valeur de demain.

Justine VERQUIN

Avocat



INTERVIEW



Alain CADET

Président du Conseil de prud'hommes de Lys-lez-Lannoy

Interview menée par
Alexis FLAMENT, Avocat



Quel est votre parcours ?

J'ai fait des études de droit avec, à l'époque un DEA, puis j'ai fini par un doctorat au début de ma carrière. Au cours de mes premières années professionnelles je me suis spécialisé en droit social, puis j'ai rejoint la Mondiale devenue après le groupe AG2R LA MONDIALE.

Pourquoi et comment êtes-vous devenu Président d'un Conseil de prud'hommes ? Qu'est-ce que cela vous a apporté dans votre pratique professionnelle ?

L'ancien Président du conseil des prud'hommes m'a proposé de devenir conseiller prud'homal dans le collège employeur sur une liste MEDEF, ce que j'ai accepté bien volontiers.

Après quelques années de mandat, je suis devenu Président / Vice-Président de la section commerce. Au moment du départ en retraite du Président, j'ai été élu à ces fonctions par mes pairs.

C'est un mandat passionnant qui permet d'appréhender les évolutions du droit et les conséquences dans les entreprises et qui constitue une formation intéressante

Quelle a été la tendance du Conseil de prud'hommes de Lys-Lez-Lannoy en 2023 ? Avez-vous assisté à une augmentation ou à une diminution des affaires à traiter ? Comment l'expliquez-vous ?

Le contentieux prud'homal a connu en France une nette diminution des dossiers ces dernières années, en raison des nombreuses évolutions législatives.

Nous pouvons citer :

- une procédure renforcée, avec l'obligation d'une saisine du conseil des prud'hommes par une requête motivée ;
- la mise en place d'un nouveau mode de rupture du contrat de travail ; la rupture conventionnelle, permettant

de mettre un terme au contrat de travail d'un commun accord avec le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle.

Nous devons également tenir compte de deux autres réformes :

- le barème d'indemnisation dans l'hypothèse d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, prévoyant un minimum et un maximum, le juge devant apprécier le préjudice en fonction des éléments qui lui sont présentés ;
- les délais de prescription, en fonction des différentes demandes pour engager une procédure qui ont été réduits. D'ailleurs un rapport propose de les réduire à nouveau.

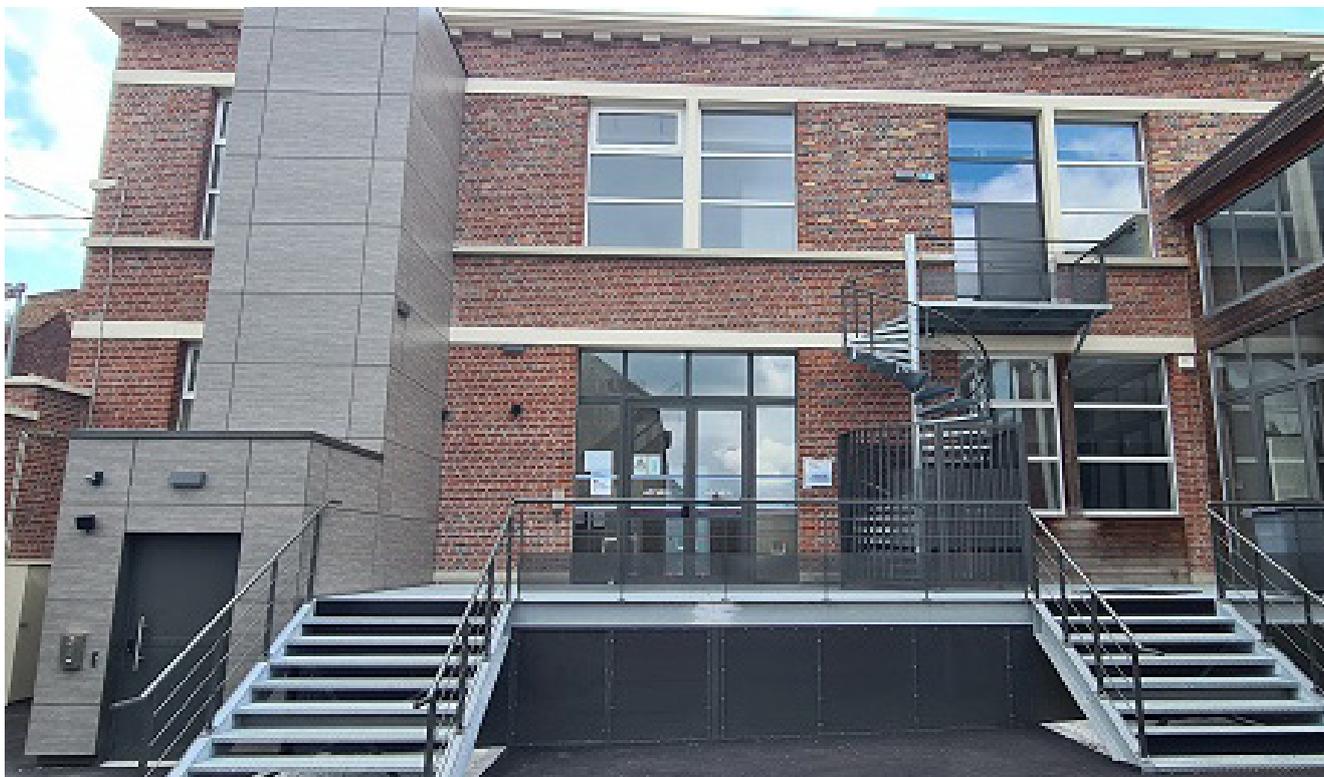
Concernant les conseils des prud'hommes de Lys-Lez-Lannoy, nous avons constaté pour l'année 2023 une augmentation des dossiers de 14%.

Quelle est la section qui a reçu le plus de dossiers ?

La section encadrement connaît depuis quelques années une augmentation des procédures, suivie de la section commerce.

Quels sujets apparaissent le plus dans les dossiers que vous avez traités ? Faites-vous le même constat chez AG2R LA MONDIALE ?

Nous constatons une inflation des demandes relatives au harcèlement moral, l'obligation de sécurité, la discrimination et évidemment la contestation de la validité du licenciement....



FLASH INFO

NOTIFICATION DES TAUX DE COTISATIONS ATMP

Comme à chaque début d'année, vous avez probablement reçu, pour chacun de vos établissements, la notification de votre taux de cotisations accidents du travail et maladies professionnelles pour l'année 2024 !

Celui-ci est notifié de façon dématérialisée, sur le portail Net-Entreprises.

Les erreurs commises par la CARSAT sont courantes et entraînent des frais parfois très élevés pour les entreprises qui ne s'y intéressent pas !

Surtout, la notification annuelle est le moment idéal pour réaliser un audit de votre compte employeur et faire le point sur les différents sinistres qui impactent votre taux de cotisations, en fonction de votre tarification.

La tarification, Kézako ?

- 1. Tarification collective (1 à 19 salariés) :** votre taux, fixé par arrêté ministériel, est commun à toutes les entreprises de votre secteur d'activité
- 2. Tarification mixte (20 à 149 salariés) :** votre taux est fixé en tenant compte de la sinistralité de votre secteur d'activité et de votre entreprise.
- 3. Tarification individuelle (à partir de 150 salariés) :** Le taux individuel est déterminé en fonction seulement des sinistres survenus au cours des trois dernières années au sein de l'établissement

Concrètement, comment puis-je agir pour maîtriser mon taux de cotisations ?

- > Mettre en œuvre une démarche de prévention efficace, y compris avec l'intervention des services de santé au travail et la CARSAT.
- > Formuler des réserves et participer activement à l'instruction de la CPAM pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- > Être vigilant à la durée des arrêts de travail et aux taux d'Incapacité Permanente Partielle, qui ont un impact direct sur votre compte employeur !

SOLUCIAL reste bien évidemment à votre disposition pour vous assister dans l'optimisation de votre taux de cotisations !

Nicolas BRANLY
Avocat



L'EMPLOYEUR PEUT DEMANDER LE CONTRÔLE DES PRATIQUES DU MÉDECIN DU TRAVAIL PAR LE CONSEIL DE L'ORDRE

La chambre disciplinaire de première instance d'Ile-de-France de l'Ordre des médecins, a, ce 12 janvier 2024, sanctionné, par une interdiction d'exercice médical d'un an dont six mois avec sursis, un médecin du travail ayant délivré douze avis d'inaptitude en deux ans dans une PME ne comptant qu'une soixantaine de salariés.

Il s'agissait alors, pour la chambre disciplinaire de juger, après la convocation du médecin du travail devant l'ordre des médecins le 28 novembre dernier, si, comme le soutenait la PME francilienne spécialisée dans la fabrication de portes blindées, le médecin avait effectivement délivré des avis de complaisance aux salariés.

En tout état de cause, face à la volonté du médecin de préserver le secret médical quant à sa pratique, qui ne délivrait ses avis que sur la base des déclarations du

patient, sans avoir réitéré de visite dans l'entreprise depuis 2020, elle a retenu l'existence de « manquements à la déontologie médicale » pour motiver sa sanction. L'Ordre reproche au médecin d'avoir établi un lien direct entre santé et travail dans ses diagnostics, en retenant que « l'entreprise est extrêmement maltraitante avec l'ensemble de ses salariés et respecte peu la réglementation », une telle analyse des conditions de travail étant pourtant prohibée.

Il faut donc garder à l'esprit qu'il existe une action devant le Conseil de l'Ordre qui peut être initiée par l'employeur qui peut conduire à la modification de l'avis d'inaptitude litigieux.

Affaire à suivre...

Solène DRANSART

Juriste



FORMATION

FORMATION « L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL POUR MANAGER »

La formation « **L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL POUR MANAGER AU QUOTIDIEN : Comprendre les mécanismes du droit du travail pour les intégrer dans ses pratiques managériales** » a remporté un vif succès au cours de cette année. Elle sera de nouveau proposée en 2024.

Objectifs de cette formation sont :

- 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 termes de santé/sécurité
- Identifier les différentes formes de rupture du contrat de travail

FORMATION « L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS »

La formation « **L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS** » a également été un franc succès puisqu'elle a donné lieu à deux sessions :

- Une session à destination de plusieurs entreprises animée par Caroline BARBE et Anaïs VANDAËLE ;
- Une session particulière destinée à un service RH au sein d'une entreprise dans

le secteur de la fourniture énergétique animée par Diane DUBRUEL-MOTTE et Anaïs VANDAËLE.

Au programme :

- Présentation de la législation applicable
- Présentation des différents titres de séjour autorisant à travailler ;
- Mise en pratique

FORMATION « LE RH ENQUÊTEUR »

Olivia BULCKE a animé une formation relative à la mise en œuvre de l'enquête interne afin que les services soient prêts à réagir aux alertes éventuelles qui pourraient formées. Sujet brûlant et toujours d'actualité !

ENGAGEMENT

CONFÉRENCE CJD : CAP OU PAS CAP ?

Pour commencer cette année sur le ton de l'action, SOLUCIAL a assisté à la Conférence : CAP OU PAS CAP organisée par le CJD le 8 janvier dernier.

Elle était animée par Mathieu BOINET.

Cap ou pas cap OU comment l'audace peut-elle devenir la clé de votre succès ?

Oser l'audace c'est mettre à profit de nos projets, notre persévérance et trouver

le sens dans notre action, dans notre quotidien.

L'audacieux n'est pas une tête brûlée, il est l'acteur de son chemin vers la réussite.

Nous sommes donc prêts à continuer, pour 2024, à être audacieux à vos côtés dans vos projets !

Cette année encore, nous misons sur vous.

DON DU SANG : ILS ONT BESOIN DE VOUS !



Une nouvelle fois, une partie de l'équipe de SOLUCIAL AVOCATS a décidé d'aller donner son sang.

Une action pleine de sens et d'autant plus importante que les niveaux de stocks de sang sont très bas. Facile, (presque) indolore et surtout un accueil extraordinaire par les équipes de l'EFS !

Rendez-vous début avril pour le prochain don !

CJD HAUTS DE FRANCE DES PROCHES COLLABORATEURS

Le 5 février, Olivia BULCKE coanimait la plénière du CJD HAUTS DE FRANCE sur le thème de la valorisation et la pérennisation des collaborateurs en entreprise.

L'occasion d'échanger sur les bonnes pratiques en présence de 100 dirigeants !



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

POUR BIEN DÉMARRER L'ANNÉE : LE SÉMINAIRE !

Comme chaque début d'année, toute l'équipe de SOLUCIAL AVOCATS s'est réunie pour son traditionnel séminaire.

Cette année, l'équipe était accueillie à La Parcelle, un endroit paisible et lumineux situé à Lezennes.

Ce moment d'échange a ensuite été animé par Valeurs&Valeur orienté sur la connaissance des mille et un talents de notre super équipe !

De l'effort, de la réflexion et de la relation : tous les ingrédients sont présents pour une année de choc !

Merci à tous les acteurs de cette journée qui ont contribué à rendre ce moment unique !



PROGRAMMATION 2024 DU PALAIS DES BEAUX-ARTS



SOLUCIAL AVOCATS était convié au Palais des Beaux-Arts de Lille pour connaître le programme d'expositions et de restauration 2024 du musée.

Une belle occasion de revoir également l'évolution exceptionnelle du musée sous la direction de Bruno Girveau qui quitte bientôt ses fonctions.

SOLUCIAL AVOCATS est fier d'être mécène depuis 10 ans maintenant de ce superbe musée qui fait la fierté des Lillois.

BIENVENUE À :

“

CHARLOTTE DIELEMAN, ÉLÈVE-AVOCAT À L'IXAD

Ayant intégré l'école des avocats à suite de l'obtention de mon Master en droit social et gestion des ressources humaines, je suis ravie d'intégrer l'équipe de SOLUCIAL pour poursuivre mon parcours d'Avocat en devenir.



“

LUCAS VILLAIN, ÉLÈVE-AVOCAT À L'IXAD

J'ai le plaisir d'intégrer Solucial Avocats dans le cadre de ma formation à l'école des avocats de Lille.

Rejoindre Solucial est pour moi l'opportunité de parfaire mes compétences en accompagnant des entreprises dans la résolution de leurs problématiques sociales.

C'est aussi l'occasion de travailler avec une équipe accueillante et compétente



“

AMÉLIE LEPORT, AVOCAT

J'ai le plaisir de rejoindre Solucial à compter de janvier 2024 pour de nouvelles aventures en droit social !

Mon expérience : spécialisée en droit du travail, des charges sociales et de la paie, j'ai exercé ces compétences en cabinet d'avocat, mais également en tant que juriste en cabinet d'expertise-comptable et dans un service de ressources humaines.

Mon objectif : rendre la gestion des ressources humaines et de la paie simples pour les entreprises

Comment ?

En fournissant un conseil stratégique prenant en compte non seulement les incidences juridiques, mais également toutes autres les facettes d'une situation ;

En intervenant en amont dans les situations de conflit pour les désamorcer ; à défaut en les réglant, de préférence à l'amiable, si nécessaire par voie contentieuse.



En formant et en informant tous les acteurs de terrain (dirigeants, responsables des ressources humaines, juristes, managers) sur le droit applicable et ses implications opérationnelles.

Je serais ravie de collaborer prochainement avec vous !



SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

Alexis FLAMENT · 3e et +
 Avocat | Droit du travail | Dialogue Social | Conseil & Co...
 3 sem. · Modifié ·

#ÉlectionduCSE : Comment s'effectue la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges ?

Lorsque l'employeur organise l'élection du CSE, il doit inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP).

La répartition du personnel et des sièges constitue l'un des sujets principaux qui doit être négocié avec les syndicats lors de l'élaboration du PAP.

Comment s'effectue cette répartition si aucun syndicat ne vient négocier le PAP ?

Dans ce cas, l'employeur décide seul de la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux.

Et si des syndicats participent à la négociation du PAP ?

Dans ce cas deux options :

- ✓ Si la négociation aboutit, l'accord trouvé sur la répartition du personnel et des sièges ne sera valide que s'il répond à une condition de double majorité :
 - Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.
 - Dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.
- ✗ Si la négociation échoue ou si la condition de double majorité n'est pas remplie :
 - L'employeur doit impérativement saisir le DREETS pour faire procéder à la répartition des sièges et du personnel au sein des collèges électoraux.
 - L'employeur ne peut pas décider seul de ces répartitions ✗

En effet, dans son arrêt du 20 septembre 2023 (22-60.114), la Cour de cassation rappelle que lorsqu'un syndicat a manifesté son intention de participer à la négociation du PAP, l'employeur, à défaut d'accord préélectoral valide, doit saisir le DREETS pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux.

À défaut, l'élection doit être annulée ✗ ! et ce, précision importante apportée par la Cour, même si la répartition réalisée par l'employeur n'a pas été de nature à influencer le résultat des élections.

Procédure de répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux

```

  graph TD
    A[Invitation des syndicats à négocier le PAP] --> B[Au moins un syndicat participe à la négociation du PAP]
    A --> C[Aucun syndicat ne vient négocier le PAP]
    B --> D[Répartition fixée dans le PAP si accord à la double majorité]
    B --> E[Echec des négociations ou absence d'accord à la double majorité]
    E --> F[Pas de répartition unilatérale de l'employeur]
    E --> G[SAISINE du DREETS]
    C --> H[L'employeur décide seul la répartition]
  
```

Amélie Leport · 3e et +
 Avocate - droit du travail et charges sociales
 1 mois ·

Congés payés et maladie 😊 : quelle est la réglementation applicable?

Alors que le Conseil Constitutionnel vient d'accoucher d'une souris 🐭, et dans l'attente d'une réaction du législateur ✨, le sujet est toujours régi aujourd'hui par les nouvelles règles énoncées par la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre dernier.

🏛️ La publication de la décision du Conseil Constitutionnel est l'occasion de rappeler comment ça marche pour l'instant hors éventuelles dispositions conventionnelles spécifiques.

#congespayés #maladie #rh

Justine VERQUIN · 2e
 Avocat · Droit du travail · Relations individuelles · Rela...
 1 mois ·

Arrêt maladie et acquisition des congés payés 🗡️

Le Conseil Constitutionnel a rendu sa décision !

L'article L3141-5 du code du travail prévoit que l'acquisition des congés payés est limitée à 1 an en cas d'arrêt maladie pour AT/MP

Il était posé au Conseil constitutionnel la question de savoir si cette disposition est conforme à la Constitution - notamment au regard du droit au repos et de l'égalité de traitement.

Pour le Conseil Constitutionnel c'est oui : la différence faite pour les AT/MP est conforme tout comme la limitation à 1 an de l'acquisition

Sur cette limitation à 1 an, la Cour de cassation adopte une position contraire (arrêts très commentés du 13 septembre) et applique le droit européen

Au tour du législateur de se positionner !

#droitdu travail #conseilconstitutionnel #congespayes #ATMP

Décision n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024
 conseil-constitutionnel.fr · Lecture de 6 min

Suivez-nous sur Twitter et LinkedIn !



Dossier publié dans la revue AVOCATS GRAND LILLE de février 2024

PAR MAÎTRE LOUIS VANEECLOO
AVOCAT AU BARREAU DE LILLE



procédure pénale, le juge reste fidèle à ses grands principes en matière de loyauté de la preuve.

Il apparaît, une certaine souplesse sur l'exigence du contradictoire (**Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-19.678**), la possibilité pour l'employeur d'agir sans le concours des élus du personnel (**Cass. Soc., 1er juin 2022, n°20-22.058**) ou encore la validité de l'enquête au cours de laquelle tous les salariés n'ont pas été entendus (**Cass. Soc., 29 juin 2022, n°21-11.437**)

Notre pratique, mise en place dès 2019 est, dans la mesure du possible, d'impliquer les élus du personnel.

Une enquête paritaire permet d'impliquer les élus dès le début tant dans leur rôle d'amortisseurs que sur les suites qui pourront être données.

Mais ceci n'est possible que dans les entreprises d'une certaine taille.

L'enquête n'est pas l'apanage des grosses entreprises. Bien au contraire, une TPE dont le dirigeant ne saurait pas faire la part des choses lors d'un conflit entre deux collaborateurs pourrait trouver dans l'enquête par avocat un outil d'information et d'aide à la décision très performant.

A contrario, à trop vouloir partager son pouvoir d'enquête, le risque est que les partenaires sociaux s'immiscent dans le pouvoir disciplinaire de l'employeur, voir systématisent l'enquête alors qu'elle n'est pas toujours nécessaire.

D'autres outils peuvent être utilisés, avec un préalable une pré-enquête qui peut orienter vers une médiation ou un simple classement.

Un point très sensible dans le cadre d'une enquête concerne la protection des parties.

Il faut s'interroger évidemment sur la situation du présumé victime (accompagnement psychologique, mesures

d'aménagement du contrat de travail notamment) pour que, sans attendre l'issue de l'enquête, des mesures conservatoires de protection soient prises.

Mais la même question se pose pour le mis en cause. Qu'il soit fautif ou non, la personne mise en cause a des droits. Ne serait-ce que celui de préserver son honneur, sur des accusations qui, il faut le rappeler, peuvent être infondées. Lui aussi pourra être complètement déstabilisé par les accusations formulées à son encontre. Il y a là une zone de risque et le rôle de l'avocat est aussi de rappeler à tous la présomption d'innocence et la nécessité d'accompagner toutes les parties prenantes.

Des mesures conservatoires sont conseillées : télétravail, mobilité géographique, toute mesure permettant d'éviter des pressions internes ou des risques d'incident.

En tous les cas, l'avocat enquêteur doit rappeler à l'employeur :

- **L'obligation d'attendre les résultats de l'enquête pour agir (hors mesures conservatoires)**
- **La nécessité de devoir tirer les conséquences du rapport d'enquête**

Globalement, le mode opératoire que nous préconisons est le suivant :

ETAPE 1 : ANALYSER LES ÉLÉMENTS PORTÉS À VOTRE CONNAISSANCE

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

ETAPE 2 : CRÉER LA COMMISSION D'ENQUÊTE

- ▶ En principe : totale liberté de l'employeur et donc de l'avocat enquêteur, dont la qualité garantie l'exigence de **neutralité**. Une formation **paritaire peut très souvent être une bonne option (mais pas systématiquement, tout dépend du contexte)**
- ▶ Ne pas inclure des personnes impliquées directement ou indirectement dans les faits dénoncés
- ▶ Possibilité d'inclure un membre du CSE / de la CSSCT

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 : celle-ci rappelle l'indépendance des enquêteurs vis-à-vis de l'employeur

ETAPE 4 : ÉTABLIR LES QUESTIONNAIRES

- ▶ 3 questionnaires différents
 - Pour le dénonciateur

DOSSIER

- 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 : l'avocat n'est pas un officier de police judiciaire. Il est là pour essayer de caractériser les faits, à charge et à décharge.

ETAPE 6 : AUDITIONS

- Commencer par le dénonciateur, puis les témoins et terminer par le mis en cause
- 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 : notre pratique est de le faire tout de suite

Il faut savoir s'adapter aux profils des personnes auditionnées. Notre expérience en la matière (une dizaine d'enquête par an) nous a permis de dresser le tableau ci-dessous :

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

ETAPE 8 : RESTITUER LE RAPPORT D'ENQUÊTE

- Envoi par la Commission du rapport à la personne qui a diligencé l'enquête
- Les conclusions pourront être transmises au CSE : selon ce qui aura été fixé dans la charte de l'enquête
- Pour le reste des salariés, une simple communication orale suffit

En matière d'enquête interne, l'avocat a une légitimité qu'aucune autre profession ne peut avoir. Notre déontologie, notre connaissance du monde judiciaire et du droit font de nous des acteurs incontournables sur un nouveau marché dont il est de notre responsabilité de nous emparer.

18

PROFIL	CARACTERISTIQUES	PRECONISATION
Le méfiant	<ul style="list-style-type: none"> • Pense que tout ce qu'il dit est rapporté à la Direction ou aux parties concernées. • A peur que ce qu'il dit se retourne contre lui. • Moins il en dit, mieux il se porte. • Pose des questions sur la confidentialité de la démarche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être extrêmement précis sur les principes directeurs de l'enquête et les étapes de la démarche. • Insister sur la confidentialité et l'anonymat. • Insister sur l'opportunité de parler et de profiter de la démarche.
Le ragotteur	<ul style="list-style-type: none"> • A envie de beaucoup parler. • A un avis sur tout. • Rapporte uniquement des éléments dont il a été témoin indirect. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insister sur les seules questions auxquelles il doit être répondu. • Demander des précisions sur chaque fait rapporté. • Ne pas noter ce qui ne se rapporte pas à la mission. • Ne pas noter ce qui n'a pas été constaté directement.
Le mauvaise foi	<ul style="list-style-type: none"> • Se contredit. • Apprécie les faits très différemment de ce qu'il pense. • Peut-être un peu agressif ou méprisant. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le mettre face à ses contradictions. • Être très sérieux sur la gravité des éléments dénoncés et la profondeur du mal-être du dénonciateur.

PROFIL	CARACTERISTIQUES	PRECONISATION
Le sensible	<ul style="list-style-type: none"> • Pleure. • Met la discussion sur le terrain du mal-être, des sentiments, des émotions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rappeler que les enquêteurs ne sont pas des médecins et que la commission d'enquête apprécie des faits mais pas des sentiments. • Ne pas remettre en cause le mal-être. • Rassurer quant au fait que l'enquête démontre la prise au sérieux de la situation par l'entreprise.
Le défaitiste	<ul style="list-style-type: none"> • Est persuadé que l'enquête ne sert à rien et que les mis en cause sont, soit complètement protégés soit déjà condamnés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être extrêmement précis sur les principes directeurs de l'enquête et les étapes de la démarche. • Indiquer que l'enquête est une démarche forte qui ne peut pas être lancée dans le vent. • Insister sur l'opportunité de parler et de profiter de la démarche
Le complice	<ul style="list-style-type: none"> • Est un copain d'une des personnes en première ligne. • Dit ce qu'on lui a demandé de dire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être très sérieux sur la gravité des éléments dénoncés et la profondeur du mal-être du dénonciateur. • Interroger le lien qui existe avec la personne qu'il protège pour le comprendre.
Le spectateur	<ul style="list-style-type: none"> • Ne veut être mêlé à rien. • N'a rien vu, n'a rien entendu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être très sérieux sur la gravité des éléments dénoncés et la profondeur du mal-être du dénonciateur.



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

