



SOMMAIRE

01

**CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS
MALADIE**
LE DEBRIEF !!

02

INTERVIEW
VICTOR CHARLET
JOUEUR DE HOCKEY AU POLO DE
MARCQ EN BAROEUL ET MEMBRE
DE L'ÉQUIPE DE FRANCE

03

FLASH INFO
UN NOUVEAU SERVICE POUR
FACILITER LA MISE EN PLACE DU
DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

04

FORMATIONS
PRÉSIDER LE CSE DANS LES
ENTREPRISES DE PLUS DE 50
SALARIÉS
FORMATIONS DE LA RENTRÉE

05

ENGAGEMENT
AIJA À MEXICO

06

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL**

07

**SOLUCIAL
LIVE**

CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS MALADIE : LE DEBRIEF !

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 et à l'approche de l'été, bon nombre de questions se posent sur la gestion des congés payés.

Le point en 8 questions/réponses essentielles pour bien comprendre ce à quoi vous êtes tenus.

1 - Tous vos salariés ont-ils droit aux congés payés ?

Le droit à congés payés n'est pas subordonné à une durée minimale de travail effectif.

Tous vos salariés, quelle que soit la nature de leur contrat, leur catégorie professionnelle ou leur durée du travail, bénéficient d'un droit à congés payés dès le premier jour travaillé dans l'entreprise.

Toutefois, les salariés en CDD reçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime des congés applicable dans votre entreprise ne leur permet pas de prendre effectivement leurs congés.

2 - À combien de jours de congés ont-ils droit ?

Vos salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif ou assimilé au cours de la période de référence.

La durée maximale du congé légal annuel est donc de 30 jours ouvrables, soit cinq semaines.

Concrètement, pour calculer le nombre de jours acquis au cours de la période de référence, vous devez prendre en compte les absences que les dispositions légales (ou la convention collective) assimilent à du travail effectif.

Et depuis la loi du 22 avril 2024, la liste légale

des périodes assimilées à du travail effectif s'est agrandie puisqu'elle intègre désormais les périodes de suspension du contrat pour cause d'accident ou de maladie non professionnels.

Autre nouveauté, avant la loi du 22 avril 2024, les périodes d'absence pour accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) étaient assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés uniquement dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. La loi a supprimé cette limitation à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit le 24 avril 2024.

Sont donc assimilés à du travail effectif pour le calcul des congés payés :

- 1° les périodes de congés payés ;
- 2° le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- 3° la contrepartie obligatoire en repos générée par les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel ;
- 4° les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif définissant les modalités d'aménagement du temps de travail et organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine ;
- 5° les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 6° les périodes pendant lesquelles le salarié est maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- 7° les périodes de suspension du contrat

de travail pour cause d'accident ou de maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Pour les six premiers cas d'assimilation à du travail effectif, l'assimilation est complète et donc le nombre de jours de congés payés acquis par mois est de 2,5 jours ouvrables.

En revanche, les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnels n'ouvrent droit qu'à 2 jours ouvrables (et non 2,5) de congé par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

3 - Comment la période de référence pour le calcul du droit à congés payés est-elle déterminée ?

Sous réserve des modalités particulières applicables aux entreprises relevant d'une caisse de congés payés (notamment les entreprises du BTP), le début de la période de référence pour l'acquisition des congés peut être fixé :

- par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, par convention ou accord collectif de branche.

En l'absence d'accord collectif, les dispositions légales supplétives prévoient que le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin. Dans ce cas, la période de référence s'étend donc du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

4 - Comment l'employeur détermine-t-il la période de prise de congés ?

La période au cours de laquelle vos salariés sont autorisés à prendre leurs congés payés est fixée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche.

En l'absence d'accord collectif, vous devez fixer vous-même la période de prise des congés, après avis du CSE.

Que la période de congés soit déterminée par accord collectif ou que vous la déterminiez vous-même, elle doit obligatoirement comprendre la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Une fois la période de prise des congés déterminée, celle-ci doit être portée à la connaissance de vos salariés au moins deux mois avant son ouverture. A défaut, vous vous exposez à une amende contraventionnelle de 1.500 € et à d'éventuels dommages et intérêts.

5 - Les congés payés peuvent-ils être reportés d'une année sur l'autre ?

En principe, le droit à congés doit s'exercer chaque année. Autrement dit, vos salariés ne peuvent pas exiger le report de tout ou partie de leurs congés sur l'année suivante.

Il existe toutefois des exceptions à cette interdiction du report de congés :

- en cas d'annualisation du temps de travail ;
- en cas de congé sabbatique et de congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- en cas de congé de maternité ;
- pour certains congés familiaux (congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé de présence parentale)
- en cas de stipulations spécifiques de votre convention collective ;
- et depuis la loi du 22 avril 2024, en cas d'arrêt maladie (quelle qu'en soit l'origine).

La loi du 22 avril 2024 a en effet instauré une période de report des congés fixée à 15 mois pour le salarié qui n'aurait pas pu, en raison d'une absence pour maladie ou accident (quelle qu'en soit l'origine), prendre tout ou partie de ses congés payés au cours de la période de prise des congés applicable dans l'entreprise.

Cette période de report de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations sur le

nombre de jours de congé dont il dispose et la date ultime de prise de ces jours de congé.

Par exception, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis si, à cette date, le salarié est en arrêt de travail depuis au moins un an.

La période de report débute donc même si le salarié est toujours en arrêt de travail.

Dans ce cas, si le salarié reprend le travail avant la fin de la période de report, la période de 15 mois est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations sur ses droits à congés payés.

En revanche, si le salarié est toujours absent à la fin de la période de report, les congés non pris sont définitivement perdus.

Enfin, la loi prévoit que la durée de la période de report peut être fixée à plus de 15 mois par voie d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par voie de convention ou d'accord de branche.

Ces nouvelles règles sont applicables depuis le 24 avril 2024 et s'appliquent également pour la période du 1er décembre 2009 au 24 avril 2024.

6 - A quelle date prendre les congés payés ?

Vos salariés ne peuvent pas vous imposer leurs dates de vacances.

L'ordre des départs en congé est en principe déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

Ce n'est qu'à défaut de stipulation d'un accord collectif que vous définirez vous-même l'ordre des départs, après consultation pour avis du CSE, en respectant impérativement les critères suivants :

- la situation de famille des salariés ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;

- son activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Aucun de ces critères n'est prioritaire mais ils doivent tous être pris en compte.

D'autres critères peuvent également être pris en compte mais il s'agit généralement des charges de famille ou par exemple des dates de droits de garde pour les salariés divorcés ou séparés.

Une fois déterminé, cet ordre des départs en congé doit être communiqué aux salariés au moins un mois avant leur départ en congé.

Mais cet ordre des départs n'est pas définitif. Vous avez en effet la possibilité de modifier l'ordre et les dates des départs en congés.

La priorité est de nouveau donnée à l'accord collectif : les délais que vous devez respecter si vous entendez modifier les dates de départ en congés sont en principe fixés par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

En l'absence d'accord, vous pouvez modifier la date des départs en congé sous réserve de respecter un délai d'au moins un mois avant la date initialement prévue, sauf à pouvoir justifier de circonstances exceptionnelles (qui sont appréciées strictement par les juridictions).

7 - Vos salariés peuvent-ils prendre leurs jours de congés payés de manière fractionnée ?

Vos salariés ne peuvent pas poser leurs congés comme ils l'entendent.

Ils doivent respecter deux règles.

La première, la règle des 12 jours minimum continus : vos salariés doivent prendre un congé d'au moins 12 jours ouvrables (soit 2 semaines) continus au cours d'une période fixée :

- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.
- Soit, en l'absence d'accord collectif, du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La seconde, la règle des 24 jours maximum continus : vos salariés peuvent prendre au maximum 24 jours ouvrables de congés en une seule fois, soit (4 semaines). Il s'agit du congé principal.

Sauf à ce que vous ayez donné votre accord, la 5ème semaine ne peut donc pas être accolée au congé principal de 24 jours.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Vous ne pouvez donc pas imposer le fractionnement de son congé principal à un salarié, pas plus que ce dernier ne peut vous l'exiger.

Exception : vous n'avez pas à recueillir l'accord du salarié sur le fractionnement du congé principal lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

A l'exception de ces dispositions d'ordre public, les règles de fractionnement du congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables sont déterminées en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

En l'absence d'accord collectif, le fractionnement est effectué de la façon suivante :

- les jours restant dus (au-delà du congé principal de 12 jours ouvrables continus) peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le salarié prend au moins 6 jours de congés en dehors de cette période ;
- 1 jour de congé supplémentaire est attribué lorsqu'il prend entre 3 et 5 jours ouvrables de congé en dehors de cette période ;
- les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables (5ème semaine de congés payés et congés conventionnels) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

8 - Comment sont calculées les indemnités de congés payés ?

Pendant leurs congés, vos salariés ne perçoivent pas un salaire mais une indemnité de congés payés.

L'indemnité correspondant aux 5 semaines de congés payés doit être calculée selon deux méthodes :

- La méthode du 10ème : vous versez 10 % de la rémunération annuelle brute perçue par votre salarié pendant la période de référence.
- La méthode du maintien de salaire : vous maintenez le salaire pendant les congés payés.

Vous devez appliquer la méthode la plus favorable au salarié étant précisé que depuis la loi du 22 avril 2024 pour le calcul selon la méthode du 10ème, les absences pour accident ou maladie non professionnels sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, mais cette rémunération est prise en compte dans la limite de 80 %.

Cette comparaison peut s'effectuer lors de chaque départ en congés ou à l'issue de la dernière période de congés payés du salarié.

Mais la comparaison doit se faire globalement sur le total de congés. Vous devrez donc renouveler cette comparaison une fois que votre salarié aura pris l'intégralité de ses congés et procéder, le cas échéant, à une régularisation.

Alexis FLAMENT

Avocat



INTERVIEW



Victor CHARLET

Joueur de Hockey au Polo de Marcq en Baroeul et membre de l'équipe de France

Interview menée par

Joséphine BRIATTE, Avocate



Quel est votre parcours ?

Je m'appelle Victor CHARLET, je suis joueur de Hockey et membre de l'équipe de France.

Après 10 ans au Waterloo Ducks en Belgique, où j'ai évolué jusqu'à devenir capitaine de l'équipe, et où j'ai pu me constituer une véritable famille, je pars rejoindre l'équipe de Marcq en Baroeul.

Concernant ce sport, j'ai commencé à jouer au Hockey entre mes 4 et 6 ans pour finalement pratiquer le foot jusqu'à mes 13 ans.

Je me suis remis au Hockey au collège car il existait une section sportive dédiée.

De mon côté, je me considère comme un semi-professionnel car je réalise également en parallèle de ce parcours de sportifs différents coachings, ainsi que de multiples conférences dans les entreprises ou associations.

Lors de mes conférences-formations, j'évoque notamment mon histoire de sportif de haut niveau avec des anecdotes afin de partager des outils concernant la préparation mentale et la psychomotricité sur laquelle je suis également formé.

Ces outils permettent d'aider chacun à savoir ce qu'il est, en tant qu'individu, mais aussi à savoir se placer au sein d'un collectif.

Pour vous, est-il possible de faire un parallèle entre le monde de l'entreprise et le sport ? Le cas échéant, quelles sont, pour vous, les similitudes entre le sport et l'entreprise ?

Le monde de l'entreprise et le sport sont très similaires.

Par exemple, comme en entreprise, il existe une hiérarchie : les managers dans l'entreprise sont semblables à nos entraîneurs.

Tout comme il existe la fixation d'objectifs tant personnel que pour l'équipe.

De plus, pour moi, chacun est un athlète de haut niveau, la seule différence est que nous ne faisons pas la même chose.

Comme un athlète de haut niveau, les collaborateurs doivent prendre soin de leur santé physique et mentale afin de se sentir bien dans leurs corps ainsi que pour performer au quotidien.

Cela passe aussi par l'alimentation. Par exemple, un salarié comme un athlète ne peut pas performer l'après midi si celui-ci a trop et mal mangé le midi.

Enfin, dans le monde sportif, nous avons également des « prépas mentales » afin de veiller sur notre santé mentale.

La place de la santé mentale est de plus en plus omniprésente tant dans ce milieu qu'en entreprise et c'est tant mieux car il s'agit d'un aspect primordial pour performer dans son métier.

Quels impacts positifs le sport peut-il avoir sur un collaborateur ?

La pratique sportive ne peut qu'avoir un impact positif sur un collaborateur.

Lorsque l'on parle de « sport », il ne convient pas de se limiter uniquement à la vision du sport de haut niveau mais de la pratique sportive à tout niveau, que ce soit à l'école, au sein directement de l'entreprise ou bien encore au quotidien.

Malheureusement, la France évoque trop souvent le sport d'un point de vue « élitiste » contrairement à d'autres pays, où la pratique sportive est au cœur de l'éducation avec même, pour certains,

l'attribution de bourses (exemple : USA).

Si demain, vous aviez à construire une équipe de collaborateurs pour une entreprise, quelle serait le modèle d'une véritable « dream team » ? Comme dans une équipe de HOCKEY, de quels types de personnalité auriez-vous besoin pour la composer ?

Il n'en n'existe pas. Une « DREAM TEAM » se construit.

Une équipe est un assemblage de différentes personnes en constante évolution, l'équipe évolue en même temps que cette évolution individuelle.

Avant de la créer, il convient au préalable de réfléchir aux objectifs fixés ainsi qu'à des solutions afin de lier les personnes.

Il n'y a pas de profil type mais l'équipe doit être hétérogène.

Elle doit être composée avec des personnes de tous âges : les « plus vieux » ont une expérience particulière ainsi qu'un recul sur les événements, et les « plus jeunes » permettent d'amener de l'insouciance ainsi que de la création.

Le secret est que chacun s'accepte comme il est, et accepte également son positionnement au sein de son équipe.

Pour exemple, un meneur doit avoir conscience d'en être un et doit assumer son rôle.

Une autre personne, même sans être un leader a tout une place aussi primordiale à jouer et doit également en avoir conscience.

Et, dans tous les cas, qu'importe la composition d'une équipe en entreprise

ou au sport, la chose la plus primordiale est la communication.

Question bonus : « l'important c'est de participer » ou « de gagner » ?

L'important est de gagner mais « pas à n'importe quel prix ».

Lorsque nous sommes sur le terrain, nous voulons toujours gagner mais il convient de faire la balance entre le plaisir et la performance.

Aussi, il y a des paramètres « maitrisables » et « non maitrisables » : nous ne gagnons pas alors que nous avons tout donné. Il n'est pas possible d'être frustré de quelque chose que nous avons bien réalisé.

“

MOT DE LA TEAM SOLUCIAL :

A la suite de la Nation Cup, il y aura la sélection individuelle début juillet pour les Jeux Olympiques 2024, nous lui souhaitons bonne chance pour l'ensemble de ses projets, et nous sommes tous derrière lui !



FLASH INFO

UN NOUVEAU SERVICE POUR FACILITER LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

Depuis le 1er décembre 2023, la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur a été étendue.

Dans ce cadre, l'URSSAF et les ministères du Travail et de l'Economie entendent encourager les employeurs à recourir à la prime d'intéressement, en créant une procédure dématérialisée afin de sécuriser l'accord ou la décision unilatérale qui l'institue.

Ainsi, depuis le 26 mars 2024, le site « Mon-intéressement » est proposé par l'URSSAF pour accompagner pas à pas les employeurs dans le parcours de mise en place d'un dispositif d'intéressement, en proposant un calendrier personnalisable avec les grandes étapes et les délais à respecter.

1. Planification du dispositif d'intéressement :

Pour fixer les échéances des grandes étapes de l'élaboration de l'intéressement grâce au calendrier personnalisable.

- ✓ Élaboration des règles de l'accord et simulation du montant des primes, durée de l'accord;
- ✓ Négociation et signature de l'accord;
- ✓ Dépôt auprès de la DDETS ;
- ✓ Versements des primes, au plus tard 5 mois après la clôture de la période de calcul ;
- ✓ Renégociation ou renouvellement de l'accord.

2. Mise au point de la formule de calcul :

Grâce aux formules simplifiées prêtes à l'emploi (aléatoires ou personnalisables) et au simulateur pour mettre au point la formule de calcul la plus adaptée.

3. Rédaction du dispositif d'intéressement :

Grâce au guide permettant de générer un accord d'intéressement ou une décision unilatérale prêt à signer, comportant toutes les mentions obligatoires.

L'employeur n'aura ensuite plus qu'à accomplir les formalités de dépôt, auprès de la plateforme TéléAccord, afin que l'accord ou la décision unilatérale soit soumis au contrôle de l'URSSAF. En revanche, en choisissant de partir de la trame proposée, appelée « accord pré-validé », l'accord sera directement réputé conforme aux dispositions légales en vigueur, sans qu'intervienne de contrôle par l'URSSAF, ouvrant directement droit aux exonérations sociales et fiscales dès son dépôt : ce système est donc plus pratique et plus rapide, si vous n'avez pas besoin de personnaliser la formule davantage. Pour les autres cas, nous sommes là pour vous aider à la rédiger tout en la sécurisant

Solène DRANSART

Juriste



FORMATION

PRÉSIDER LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

animée par Alexis FLAMENT

Prochaines sessions :

Objectifs :

- Connaître ses obligations et les bons réflexes
- Respecter les droits des membres du CSE, sans les laisser les outrepasser
- Piloter les réunions du CSE
- Savoir faire face aux situations les plus complexes

Jeudi 27 juin 2024 • de 9h00 à 17h30 - 7 heures**Solucial avocats 3 Rue Jeanne Maillotte 59000 LILLE****Inscription auprès de Valérie VANOVERBERGHE : vve@solucial.com****DÉCOUVREZ NOTRE CATALOGUE DE FORMATION DE LA RENTRÉE :**

Formation	Date	Horaires et Durée	Intervenant	Tarif
L'essentiel du droit social pour manager au quotidien	12 septembre 2024	9h00 17h30 7 heures	Marie DELAUTRE	950 € HT/Stagiaire (Déjeuner compris)
Présider le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés	24 septembre 2024	9h00 17h30 7 heures	Alexis FLAMENT	950 € HT/Stagiaire (Déjeuner compris)
L'embauche et l'accueil des travailleurs étrangers	26 septembre 2024	8h30 12h30 4 heures	Anaïs VANDAËLE	600 € HT/Stagiaire

SUR DEMANDE

Renouvellement du CSE	A définir	8h30 12h30 4 heures	Alexis FLAMENT	600 € HT/Stagiaire
Le RH Enquêteur	A définir	9h00 17h30 7 heures	Olivia BULCKE	1250 € HT/Stagiaire (Déjeuner compris)
Intéressement et participation	A définir	8h30 12h30 4 heures	Justine VERQUIN	600 € HT/Stagiaire
Les enjeux de la santé au travail	A définir	9h00 17h30 7 heures	Nicolas BRANLY	950 € HT/Stagiaire (Déjeuner compris)
La vie du contrat de travail (1/3)	A définir	8h30 12h30 4 heures	Justine VERQUIN	600 € HT/Stagiaire
Appréhender les difficultés de la vie du contrat de travail (2/3)	A définir	8h30 12h30 4 heures	Justine VERQUIN	600 € HT/Stagiaire
L'entretien de recadrage	A définir	8h30 12h30 4 heures	Nicolas BRANLY	600 € HT/Stagiaire

N'hésitez à demander nos programmes !

Ces formations peuvent être réalisées en intra et en inter et prises en charge auprès de vos OPCO.

Pour tout renseignement : **vve@solucial.com**

ENGAGEMENT

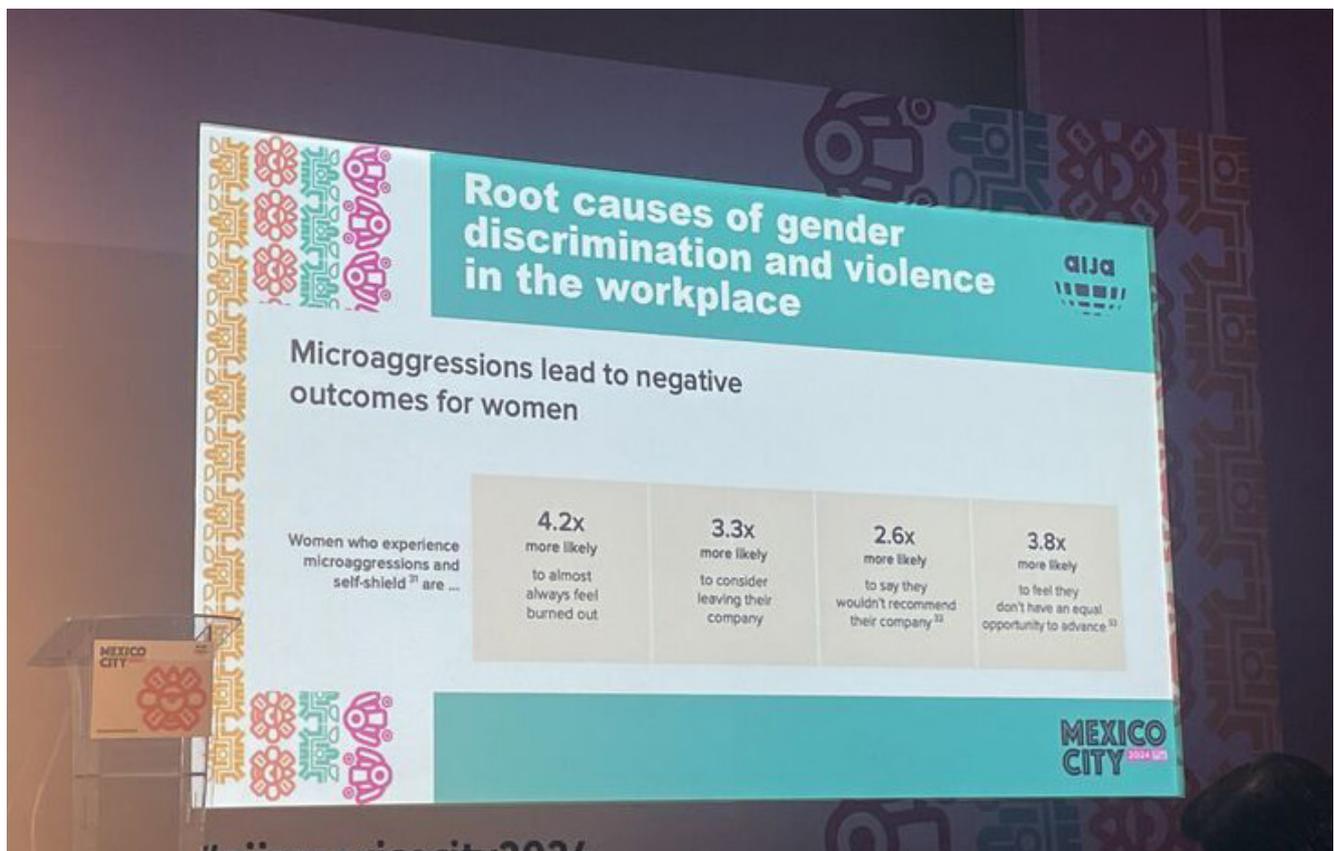
AIJA

Caroline BARBE, associée, a participé à la conférence semestrielle de l'AIJA - Association internationale des jeunes avocats à Mexico.

Au programme :

- des réflexions audacieuses sur les contrats intelligents en droit du travail avec Pepe Toriello, Fernando Villalobos Valenzuela, Lukas Wieser, Andrea Brizio Rivas, Caroline Marchi et Ricardo Gama.
- des conversations passionnantes sur la façon d'améliorer l'égalité des sexes au travail et dans les cabinets d'avocats grâce au Réseau des femmes de l'AIJA et à Katja Garvey, Antonia Rodriguez Miramon, Michelle Ferrari et Marnix van den Bergh.

Prochain rendez-vous ? En septembre, sous le soleil Madrilène ... Avec, qui sait, la chance d'y croiser Killian Mbappé !



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?



ARRIVÉE DE SEYDOU COULIBALY

Après mon baccalauréat en sciences humaines, j'ai choisi les études de droit à l'Université des sciences juridiques et politique de Bamako. Suite à l'obtention d'une maîtrise en carrière judiciaire, j'ai postulé à l'Université d'Artois via Campus France dont ma candidature fut acceptée.

Durant mes études à l'Université d'Artois j'ai effectué des stages à la cour d'Appel de Douai au service de Greffe judiciaire. Après ma licence de droit privé, j'ai suivi une formation en ingénierie de recouvrement de créances en amiable et judiciaire. Dans le cadre de Rotary Youth Leadership Award, j'ai également représenté le district Lens-Liévin pour les jeunes de 18 à 30 ans.

J'ai commencé mon expérience professionnelle chez Albrecht Distribution (Aldi) en préparation et ensuite au service de logistique service team (LST).

Aujourd'hui, je suis ravi de rejoindre l'équipe Solucial Avocats au poste d'assistant juridique et administratif.



ACCUEIL DE JEUNES STAGIAIRES

Comme chaque année, SOLUCIAL AVOCATS répond présent pour accueillir de jeunes stagiaires (3ème, seconde mais également jeunes étudiants) en son sein.

C'est ainsi l'occasion de leur faire découvrir le métier d'avocat et de conseil auprès des entreprises qui nous est si cher.

Ces quelques semaines passées parmi nous constituent un challenge pour chaque membre de l'équipe : leur donner envie de rejoindre ce beau métier dans quelques années !



L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

SOLUCIAL Avocats 1 914 abonnés
2 sem. •

#droitsocial
#formation
#solucial

VAL DE LYS ENTREPRENDRE 393 abonnés
2 sem. •

Petit-déjeuner **Droit social**

Venez faire le point sur les aspects réglementaires du droit social au cours de cette intervention animée par **Marie DELAUTRE** de **SOLUCIAL Avocats** !

Mardi 18 juin
8h30 – 10h
7 rue Jules Gratry

Au programme

- ✓ Echanges sur le droit social (droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit pénal du travail)
- ✓ Les nouveaux aspects réglementaires
- ✓ Jurisprudence à partir de cas concrets
- ✓ Evolution des pratiques professionnelles

Infos & inscriptions :
contact@valdelysentreprenre.fr
07 48 88 65 16

REVUE D'ACTUALITÉ SOCIALE

PETIT 18 juin 2024

8h30 - 10h DÉJEUNER

DES ECHANGES SUR :

- ✓ L'actualité du droit social (droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit pénal du travail)
- ✓ Les nouveaux aspects réglementaires
- ✓ La jurisprudence à partir de cas concrets
- ✓ L'évolution des pratiques professionnelles

Infos & inscriptions
contact@valdelysentreprenre.fr

Tous nos événements
www.valdelysentreprenre.com

INSCRIVEZ-VOUS

7 RUE JULES GRATRY, HALLUIN

7

SOLUCIAL Avocats 1 914 abonnés
1 sem. •

Solucial Avocats et Japet Medical vous invitent à un webinar sur le thème de la maîtrise des risques juridiques liés à la santé au travail et des exosquelettes.

Lors de ce webinar, vous découvrirez comment les exosquelettes de Japet peuvent aider votre entreprise à :

- ✓ Maîtriser les risques juridiques liés à la santé au travail
- ✓ Préserver la santé des collaborateurs
- ✓ Les maintenir dans l'emploi
- ✓ Conserver les expertises
- ✓ Améliorer la marque employeur

Inscrivez-vous dès maintenant et recevez le lien de la réunion du :

mardi 25 juin,
de 8h30 à 9h30
<https://lnkd.in/ejJ4QXab>
Au plaisir d'échanger avec vous !

Webinar gratuit Le 25 juin 2024 de 8h30 à 9h30
Inscription via le formulaire

Prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles

AVEZ-VOUS DÉJÀ PENSÉ AUX EXOSQUELETES ?

Les exosquelettes de Japet donnent aux entreprises les moyens de :

- Maîtriser les risques juridiques liés à la santé au travail,
- Préserver la santé des collaborateurs,
- Les maintenir dans l'emploi,
- Conserver les expertises,
- Améliorer la marque employeur

Marie DELAUTRE
Avocate
Solucial Avocats

Pierre Lelard
Directeur Général
Japet Medical

avec **Pierre Lelard** et 6 autres personnes

36 3 commentaires · 3 republications

Vous avez raté les précédents ? Inscrivez vous au Webinaire du 15 mai prochain en partenariat avec l'ANIA Formations pour faire le point sur l'évolution de la réglementation

[ANIA \(Association Nationale des Industries Alimentaires\)](#)

#congépayé
#maladie
Amélie Leport

Ania Formations
508 abonnés
1 mois · 🌐

+ Suivre

🔒 Décryptage de la Réforme des Congés Payés : Ce que vous devez savoir

Vous êtes-vous déjà demandé ce que la récente réforme des congés payés signifie pour vous et votre entreprise ? Êtes-vous prêt(e)s à naviguer dans les nouveaux textes pour assurer une gestion efficace des congés de vos collaborateurs ?

Nous avons le plaisir de vous inviter, en partenariat avec le cabinet **SOLUCIAL Avocats**, à un webinaire interactif au cours duquel, deux avocats spécialisés en Droit du travail, passeront en revue les points essentiels de la réforme :

- Les nouvelles règles d'acquisition des congés payés, y compris les changements liés à l'ancienneté et aux périodes de travail,
- Les modifications apportées aux règles de report des congés payés,
- Les dispositions relatives au calcul et au paiement de l'indemnité de congés payés,
- Comment gérer les congés déjà pris par les salariés avant l'entrée en vigueur de la réforme, ainsi que les modalités de transition vers les nouvelles règles.

📅 Mercredi 15 mai 2024

🕒 De 9h00 à 10h00

🖥️ En ligne (le lien de connexion sera fourni après l'inscription)

Ne manquez pas cette opportunité unique de vous tenir informé(e) et de bénéficier de conseils d'experts sur la réforme des congés payés.

Inscrivez-vous dès maintenant pour garantir votre place

👉 <https://lnkd.in/g5tHWkeS>

SOLUCIAL Avocats - ANIA Formations - Marie DELAUTRE • SOLUCIAL Avocats - Diane DUBRUEL - MOTTE • SOLUCIAL Avocats - Philippe Duvocelle - Lucindra Truques - Daria Ofilat - ANIA (Association Nationale des Industries Alimentaires)

#réformecongépayés #modifications #règles #droitdutravail #webinaire #SolucialAvocats #AniaFormations

L'organisation du temps de travail 🕒 dans l'entreprise, épisode 2. 📺

Après avoir envisagé les différents modes d'organisation du temps de travail dans l'entreprise sans recourir à l'accord collectif (épisode 1 📺), voici ici présentés les dispositifs susceptibles d'être mis en place par accord collectif 🙌

Plus complexe 🤔 ? Pas si sûr 😊 !

En effet, contrairement à une idée reçue, il peut être très simple de conclure un accord collectif en entreprise y compris dans les plus petites 🏢

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille, peuvent donc envisager de recourir aux dispositifs présentés ci-après. 😊

A noter d'ailleurs que, même si ces sujets sont traités par la convention collective de branche, l'entreprise a tout loisir de déroger à celle-ci dans le sens qui lui convient. 😊

Sur ces problématiques essentielles de temps de travail, **SOLUCIAL Avocats** vous accompagne dans l'établissement de votre projet d'accord et dans votre négociation. !

Amélie Leport

temps de travail : 2 pages

Dispositifs actionnables avec accord collectif (1/2)



Que doit prévoir l'accord ?

	Forfait annuel en heures	Forfait annuel en jours	Aménagement sur plusieurs semaines
Clauses obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> Période de référence Catégories de salariés Nombre de jours ou d'heures 	<ul style="list-style-type: none"> Absences, arrivées, départs Caractéristiques des conventions Communication Suivi charge de travail Déconnexion 	<ul style="list-style-type: none"> Délai de prévenance Période de référence Absences, arrivées, départs Si période > 1 an : limite hebdomadaire de décompte des heures supplémentaires
Clauses facultatives	<ul style="list-style-type: none"> Modalités de contrôle du temps de travail Lissage rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre maximal de jours travaillés en cas de renoncement à des jours de repos Lissage rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> Si période ≤ 1 an : limite hebdomadaire de décompte des heures supplémentaires Lissage rémunération Plafond annuel < 1607 h



Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats • 2e + Suivre ...
 Avocat Associé | Spécialiste en droit du travail | Droit du trav...
 2 mois • 🌐

👏 Big shout out to my colleagues **Louis VANEECLOO • Solucial Avocats** and **Amélie Leport** for the full house at our webinar on that very hot topic of **#paidleave** and **#sickness**.
 😊 Yes, it can seem surprising, but France had never incorporated some aspects of the EU Directive 2003/88/CE and an employee on non-professional sick leave would not acquire paid leave. Things have now changed and a brand new law is setting the framework of this new right. Lots of practical (and technical) questions for HR operating in France!

[Voir la traduction](#)



SOLUCIAL Avocats
 1 914 abonnés
 2 mois • 🌐 + Suivre

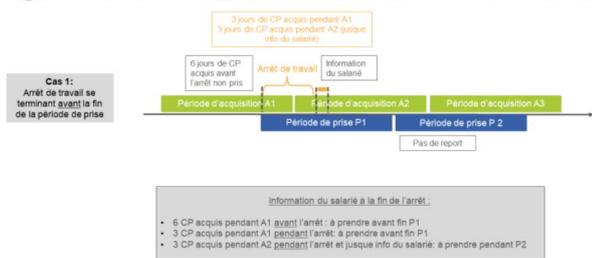
Les **#congés payés** 🙌 et la **#maladie** 😊, la nouvelle donne !

La team SOLUCIAL Avocats, représentée par **Amélie Leport** et **Louis VANEECLOO • Solucial Avocats** a eu le plaisir d'animer ce matin un **wébinaire** pour les clients 📺. Celui-ci a porté sur les principales nouveautés issues du projet de loi adopté la semaine dernière.

Acquisition de congés payés 📅, report de la prise des congés en cas d'impossibilité de les prendre ☹️, nouvelle information obligatoire à faire au retour des congés 📄 ...
 Mais aussi des points qui rassurent après la vague d'inquiétude soulevée Autant de sujets passionnants et techniques que nos experts se sont attachés à présenter avec des exemples concrets.

SOLUCIAL Avocats peut vous accompagner dans la mise en place de la réforme. Du concret ? Prochain webinaire CP le 14 mai prochain

Report des CP
 Le report pour les congés payés acquis pendant l'arrêt de travail – Cas pratiques



👍❤️ 16

Suivez-nous sur
 Twitter et LinkedIn !



SOLUCIAL Avocats
 1 914 abonnés
 1 mois • 🌐 + Suivre ...

Aujourd'hui, notre associée **Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats** a co-animé avec **Blaise Deltombe** le dernier module de formation de nos confrères de l'**EFB** relatif à l'enquête interne construit par nos confrères **Stéphane de Navacelle Julie Zorrilla Roxane Castro**
 Merci à eux et aux 45 participants pour les échanges passionnants



Navacelle
 3 606 abonnés
 1 mois • Modifié • 🌐 + Suivre

📖 [Formation] "Enquête interne et sanctions disciplinaires" : 8ème session de la formation qualifiante en matière d'**#enquêteinterne** organisée par l'**EFB** et coordonnée par **Navacelle**.
 Cette séance a permis de rappeler les droits dont bénéficient les salariés au cours de l'**#enquête** mais également d'échanger sur la légitimité du rapport d'enquête comme fondement des décisions de **#sanctions** disciplinaires.

L'**#EFB** et **#Navacelle** renouvellent leurs remerciements à **Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats** et **Blaise Deltombe (Joffe & Associés)** pour leur participation à cette session de formation ainsi que pour leurs passionnants retours d'expérience !

👉 En savoir plus sur cette formation : <https://lnkd.in/eG4UGMkC>

Roxane Castro, Julie Zorrilla & Pauline Bomm

Formation EFB : L'enquête interne - Navacelle - 2 pages

LES SUITES DE L'ENQUÊTE INTERNE

Séance 8 : L'enquête interne et les sanctions disciplinaires



16 mai 2024

NAVACELLE

NAVACELLE

Mai 2024

👍👍 19

1 commentaire · 1 republication



SOLUCIAL Avocats
 1 914 abonnés
 2 sem. • 🌐 + Suivre ...

📖 Dans deux arrêts de la Cour d'appel de VERSAILLES du 16 mai 2024, SOLUCIAL a obtenu la validation d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, avec des précisions et confirmations intéressantes sur les sujets suivants :

📖 Sur le motif économique : La réunion des conditions caractérisant, en application du code du travail, des difficultés économiques, c'est-à-dire la baisse des indicateurs pendant un nombre de trimestres dépendant de l'effectif de l'entreprise, présume le licenciement fondé sur ces difficultés comme justifié. Il appartient, alors, au salarié qui entend le remettre en cause de caractériser une fraude, une présentation faussée de la réalité économique et financière de l'entreprise ou encore une légèreté blâmable de l'employeur.

📖 Sur l'obligation de reclassement : L'accord de branche applicable dans le secteur de la chimie n'impose pas un reclassement externe mais incite, seulement, à rechercher des solutions de reclassement externe, et ce lorsque l'entreprise ne propose pas de reclassement en interne. Dès lors, étant donné que la salariée a refusé un poste de reclassement en interne, en rapport avec ses aptitudes, elle ne peut remettre en cause son licenciement au motif que l'employeur n'aurait pas recherché de poste en externe.

📖 Sur les critères d'ordre des licenciements : En ce qui concerne le critère des qualités professionnelles, le juge ne peut substituer son appréciation des qualités professionnelles du salarié à celles de l'employeur. Le contrôle du juge consiste donc à vérifier que l'appréciation portée sur les qualités professionnelles du salarié ne procède pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir. A ce titre, l'employeur peut librement pondérer les critères légaux, notamment, par exemple, en priorisant le critère de la maîtrise professionnelle de l'anglais et d'une langue étrangère supplémentaire par rapport à l'ancienneté.

A votre disposition pour vous apporter plus de précisions sur ces arrêts et les procédures éventuellement en cours dans vos entreprises.

Olivia BULCKE • Solucial Avocats

👍❤️ 29

1 republication



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

