



L'INFO EN DIAGONALE

Avril 2025

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Printemps 2025 : Une saison sous le signe de la transparence et du renouveau

Le printemps est une saison de renouveau, et SOLUCIAL ne fait pas exception à la règle ! Alors que la nature reprend des couleurs, notre équipe s'agrandit avec de nouvelles arrivées que nous avons hâte de vous présenter.

Cette période est aussi marquée par une évolution majeure à venir en droit du travail, sous l'influence du droit européen : la transparence salariale. Entre obligations renforcées pour les employeurs et nouvelles attentes des salariés, le sujet s'impose comme un enjeu clé pour les entreprises, avec pour l'instant de grands questionnements sur la manière dont la directive sera transposée. Nous y consacrons une analyse approfondie dans cette newsletter, afin de vous accompagner dans l'anticipation de la mise en conformité et la gestion de ces nouvelles règles.

Enfin, nous profitons de cette édition pour partager les temps forts de notre cabinet : projets en cours, événements à venir et initiatives internes. Car au-delà du droit, nous sommes convaincus que le partage et l'échange restent essentiels pour construire ensemble le droit social de demain.

Belle lecture et beau printemps à toutes et tous !

Caroline Barbe, Avocate associée



SOMMAIRE

01

CAP SUR 2026

LE CHANTIER DE LA TRANSPARENCE SALARIALE

02

INTERVIEW CLIENT

**CÉCILE ANDRE
FONDATRICE ET DIRIGEANTE DE LA
RECRUE**

03

FLASH INFO

FOCUS RESPONSABILITÉ PÉNALE

**TÂCHE NON DEMANDÉE,
MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE
SÉCURITÉ ET LICENCIEMENT POUR
FAUTE GRAVE**

04

ENGAGEMENT

**PREMIER HACKATON DU
DIALOGUE SOCIAL**

PALAIS DES BEAUX-ARTS DE LILLE

**SIMULATION DE PROCÈS - LYCÉE
FÉNELON DE LILLE**

PLÉNIÈRE INSPIRANTE DU CJD

CCFBL : SPRING PARTY

05

FORMATION

**DÉCOUVREZ NOTRE CATALOGUE
DE FORMATION À LA DEMANDE**

06

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL**

**2 NOUVELLES ARRIVÉES
SÉMINAIRE POUR L'ÉQUIPE
SOLUCIAL !**

07

**SOLUCIAL
LIVE**



01

CAP SUR 2026 : LE CHANTIER DE LA TRANSPARENCE SALARIALE

« A travail égal, salaire égal » (1972), ce principe sera-t-il enfin effectif plus de 50 ans après sa consécration ?

En France, à temps de travail équivalent, le salaire moyen des femmes est inférieur de 14,2% à celui des hommes (INSEE, 2023, paru le 04/03/2025). Cette situation n'est pas isolée au sein de l'Union européenne qui a été contrainte de constater qu'au sein des Etats membres, des inégalités salariales entre les genres perduraient de manière significative.

Pour lutter contre ces inégalités salariales et réduire les écarts de rémunération, l'Union européenne s'est dotée, le 10 mai 2023, d'une nouvelle directive européenne n°2023/970/UE sur la transparence des salaires.

Celle-ci impose aux entreprises des obligations nouvelles en matière de transparence salariale afin de réduire les écarts de rémunération et s'inscrit ainsi dans un cadre plus large de promotion de l'égalité de traitement et de lutte contre la discrimination salariale.

Cette directive doit être transposée en France dans le courant de l'année 2025 pour permettre sa pleine application dès l'année 2026 au sein des entreprises françaises. La directive fait preuve de souplesse et réserve l'application immédiate de certaines mesures aux

entreprises de 150 salariés et plus.

SOLUCIAL AVOCATS vous propose donc un état des lieux des chantiers à venir afin de permettre une mise en conformité en douceur : progressive et effective.

1- Les obligations applicables à toutes les entreprises quel que soit leur effectif

Les structures de rémunération

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, devront réaliser des structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations entre les genres pour un même travail ou un travail de même valeur.

Ce système devra bien évidemment reposer sur un système non sexiste d'évaluation et de classification des emplois.

Parmi les critères retenus par l'Union européenne pour évaluer et classer les emplois :

- **Compétences**
- **Efforts**
- **Responsabilité**
- **Conditions de travail**
- **Tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné.**

Il convient cependant de rappeler que l'égalité des rémunérations n'a pas à être parfaite : ainsi, il demeure possible

de justifier un écart de rémunération par le critère de la performance qui constitue un critère objectif et non sexiste.

La réalisation de ces structures de rémunérations permettra à chaque entreprise de remettre à plat les rémunérations au sein de ses effectifs.

Ces critères devront être mis à la disposition des salariés de manière facilement accessibles (intranet, panneaux d'affichage) tout comme les critères nécessaires pour évaluer la progression de rémunération des salariés.

La directive permet cependant aux Etats membres d'exempter les employeurs de moins de 50 salariés de l'obligation relative à la progression des rémunérations.

Point de vigilance : l'esprit de la directive est également de permettre aux « soft skills » d'être valorisée à hauteur des compétences techniques.

Communication de la rémunération dès l'embauche

La directive européenne impose également à l'ensemble des entreprises une transparence accrue au moment du processus de recrutement.

Ainsi, chaque offre d'emploi devra désormais comprendre une information quant au niveau de rémunération ou la fourchette de rémunération du poste concerné.

Chaque candidat a, en effet, droit à l'information quant à la rémunération afférente au poste qu'il vise.

Cette obligation va de pair avec l'interdiction faite par la directive de solliciter l'historique des rémunérations au candidat à l'embauche.

En France, la question du salaire reste

encore taboue pour de nombreux salariés mais également pour les entreprises. Cette obligation entraîne donc un véritable changement dans les processus de recrutement et amène naturellement l'employeur à repenser la rédaction de ces offres pour rester attractif aux yeux des candidats : mise en avant d'avantages offerts par la société (semaine de 4 jours, télétravail, etc.).

Cette obligation est donc l'occasion pour les employeurs de réfléchir à leurs leviers d'attractivité notamment lorsqu'il existe une faiblesse sur la rémunération offerte.

Communication des niveaux de rémunération en cours de relation contractuelle

Cette transparence salariale ne s'arrête pas à l'embauche du salarié puisque la directive européenne interdit désormais le « secret salarial ».

Ainsi, au cours de la relation contractuelle, chaque salarié a droit de solliciter de recevoir par écrit une information sur son niveau de rémunération et sur les niveaux moyens.

La directive a prévu des modalités concrètes d'application de cette obligation :

- Information obligatoire des salariés au moins une fois par an du droit à l'information et des modalités concrètes d'exercice de ce droit ;
- Une réponse doit être apportée dans un délai raisonnable et tout au plus égal à 2 mois.

Point de vigilance : il est interdit d'intégrer une clause de non-divulgence des informations de la rémunération dans un contrat de travail. Cela est rappelé par la directive européenne.

2-Les obligations applicables aux entreprises de 100 salariés et plus

• Rédaction d'un rapport sur les données relatives à l'écart de rémunération

La directive européenne du 10 mai 2023 impose tout d'abord la réalisation d'un rapport sur les données relatives à l'écart de rémunération ; ce rapport devra également concerner les éventuelles rémunérations variables et/ou complémentaires.

Plus précisément, ce rapport devra aborder sept indicateurs relatifs à l'écart de rémunérations :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

Ce rapport est donc un outil complet qui permettra de réaliser un état des lieux des écarts éventuels de salaires au sein de l'entreprise.

Consciente de la lourdeur d'un tel travail, l'Union européenne a précisé la mise en œuvre de cette obligation en fonction de l'effectif de l'entreprise :

	Opposabilité de l'obligation de réaliser un rapport et de le communiquer	Périodicité du rapport
100 à 149 salariés	A compter du 7 juin 2031 au plus tard	Tous les 3 ans
150 à 249 salariés	A compter du 7 juin 2027 au plus tard	Tous les 3 ans
250 salariés et plus	A compter du 7 juin 2027 au plus tard	Tous les ans

Les entreprises de moins de 100 salariés ne sont pas contraintes par la directive de fournir un tel rapport.

En revanche, la directive permet aux Etats membres, s'ils le souhaitent, de soumettre

les entreprises de moins de 100 salariés à fournir des informations sur les rémunérations : nous devons donc faire preuve de patience et attendre la transposition de la directive européenne afin de connaître le sort réservé aux entreprises françaises de moins de 100 salariés sur ce point.

Point de vigilance : le CSE doit être consulté sur l'exactitude du rapport et avoir accès aux méthodes utilisées par l'employeur.

Evaluation conjointe avec les représentants du personnel des écarts décelés

Si le rapport précité relève des écarts d'au moins 5% entre les femmes et les hommes pour toutes les catégories de travailleurs, une évaluation de ces écarts devra être menée en partenariat avec les représentants du personnel.

Cette évaluation devra être réalisée si :

- l'employeur n'est pas en mesure d'apporter des justifications à ces écarts observés par des critères objectifs non sexistes ;
- l'employeur n'a pas remédié à cette inégalité dans un délai de 6 mois à compter de la date de communication du rapport.

3- Quels réflexes adoptés dès aujourd'hui ?

Le chantier de la transparence salariale est vaste et peut rapidement s'avérer chronophage.

Aussi, il apparaît essentiel de programmer dès aujourd'hui des mesures concrètes qui permettront de ne pas subir la mise en application de la transposition de la directive européenne.

ETAPE 1 : Réaliser un audit interne des rémunérations (genre, fonction, ancienneté)

ETAPE 2 : Revoir la politique des rémunérations et préparer une grille salariale claire

ETAPE 3 : Former les services des Ressources Humaines

La mise en œuvre de la directive sur la transparence des salaires requiert un engagement sérieux des entreprises pour réviser leurs pratiques de rémunération. En adoptant ces actions, les entreprises contribueront à la promotion d'un environnement de travail plus équitable et transparent qui pourra alors devenir un véritable levier stratégique.

SOLUCIAL AVOCATS se tient bien évidemment à votre disposition pour vous accompagner dans la restructuration de vos politiques salariales !

Agathe KRZYKALA

Avocate



INTERVIEW CLIENT



Cécile ANDRE

Fondatrice et Dirigeante de LA RECRUE

Interview menée par
Eloïse LIENART, Avocate



Pouvez-vous vous présenter en quelques mots et nous décrire ce que fait La Recrue ?

Je suis Cécile André, la fondatrice et dirigeante de La Recrue. La Recrue est un service RH externalisé. Nous accompagnons les PME qui n'ont pas (encore) internalisé la fonction RH et qui souhaitent professionnaliser leurs pratiques RH.

Nous adressons des sujets variés comme le recrutement, le management, l'engagement des équipes, les politiques de rémunération, le légal, le disciplinaire ou la marque employeur. Nous accompagnons également quelques équipes RH qui ont besoin de renfort ou de séniorité.

Notre mission ? Permettre aux dirigeants de PME de se concentrer sur leur business en les épaulant sur tous leurs sujets RH.

Avant l'adoption de cette directive européenne, la rémunération était-elle un sujet pour lequel vos clients vous demandaient d'intervenir ? Dans l'affirmative, concernant quels aspects ?

Oui, la rémunération des collaborateurs est un sujet que nous abordons régulièrement avec nos clients. Le sujet arrive systématiquement lorsque nous recrutons pour bien positionner la fourchette salariale du poste avec le candidat recherché. Nous abordons aussi les sujets de rémunérations au moment de la proposition d'embauche. La rémunération est une composante majeure du débat sur la guerre des talents qui fait rage depuis quelques années, c'est en effet un sujet clé dans la politique RH de nos clients.

Le sujet revient sur la table aussi chez nos clients au moment des augmentations annuelles, ou de manière ponctuelle en cas de changement de poste et de

mobilité interne. Enfin, la rémunération est en lien avec la masse salariale, que nos clients pilotent avec attention.

Vos clients sont-ils informés/sensibilisés à toutes les mesures qui devront être mises en place au sein de leurs entreprises pour assurer le principe de l'égalité des rémunérations et de transparence salariale ?

Non, tous ne le sont pas. La majeure partie de nos clients ne seront pas concernés par les obligations de 2026 car ils comptent moins de 250 salariés. Nous les informons au fur et à mesure, et surtout nous les sensibilisons car ce n'est probablement qu'une question de temps pour qu'ils soient concernés à leur tour.

Percevez-vous que vos clients sont préoccupés par ces nouvelles obligations ?

Oui car pour une PME, chaque nouvelle obligation est perçue comme une contrainte. Notre rôle est de les rassurer, et surtout de les accompagner pour transformer cette future contrainte en opportunité. Malgré tout pour les PME de moins de 250 salariés, cette obligation semble encore assez lointaine.

Concrètement, comment préparez-vous et comment comptez-vous accompagner vos clients dans la mise en œuvre de ces mesures ?

Beaucoup de pédagogie pour commencer. Nous gardons en tête toutes ces futures directives pour caler les politiques de rémunération de nos clients dès à présent sur ces bonnes pratiques. Cette actualité est une bonne occasion de faire l'état des lieux de

leurs pratiques en matière d'égalité et de transparence, et de commencer à faire bouger quelques lignes dans leurs entreprises. C'est une démarche assez longue, surtout lorsque les dirigeants ne se sentent pas concernés.

Selon-vous, une politique de transparence salariale est-elle uniquement bénéfique ? Pensez-vous qu'elle puisse générer des inconvénients ?

La transparence des salaires peut être bénéfique si certaines conditions sont réunies : une politique RH globale saine et assumée, bien comprise, bien expliquée et communiquée en interne régulièrement. La transparence totale des salaires est intéressante en théorie, mais en pratique il faut rester vigilant et mettre certains garde-fous que pour que cela soit vertueux.

Il y a des contextes d'entreprises où cette directive peut être complexe, par exemple en cas de rachat ou de rapprochement : une uniformisation des pratiques salariales en totale transparence doit être menée avec prudence pour éviter certains dommages collatéraux.

Sur le marché du recrutement, la transparence des rémunérations va redistribuer totalement les cartes de la guerre des talents. Elle implique une réflexion profonde sur la politique RH, puis sur la façon dont celle-ci sera communiquée. Les partis pris devront être totalement assumés !

Ce sera un beau challenge pour les entreprises qui n'ont pas été habituées à cadrer et organiser toutes leurs pratiques RH.

FOCUS RESPONSABILITÉ PÉNALE : RAPPEL SUR LA NÉCESSITÉ D'IDENTIFIER L'ORGANE OU LE REPRÉSENTANT

Un salarié a subi des brûlures par suite d'une exposition à un produit chimique alors qu'il réalisait des travaux de maintenance sur un site industriel d'une entreprise qui n'était pas son employeur.

L'employeur était poursuivi pénalement et condamné par les juridictions de fond pour blessures involontaires et manquements au plan de prévention. Afin de justifier sa décision, les juges du fond estimaient que le « chef de la société » avait commis des manquements en lien avec les infractions reprochées.

L'entreprise formait un pourvoi devant la Chambre criminelle de la Cour de cassation.

La Chambre criminelle estime de son côté que la seule référence indirecte à un « chef de la société » dont l'identité n'est pas précisée, sans autre détermination de l'organe ou du représentant de la personne morale ayant commis les manquements qu'elle a constatés, les juges du fond n'ont pas justifié leur décision (Cass. crim., 11 février 2025, n°24-81,361).

Il s'agit là désormais d'une position classique de la jurisprudence qui exige que l'identité de l'organe ou du représentant soit clairement identifiée par les juges du fond.

UN SALARIÉ QUI QUITTE DÉLIBÉRÉMENT SON POSTE DE TRAVAIL SANS JUSTIFICATION POUR ACCOMPLIR UNE TÂCHE NON DEMANDÉE ET QUI LUI ENTRAÎNE UNE BLESSURE AU DOS JUSTIFIE SON LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

Un salarié, magasinier expert, a été licencié pour faute grave suite au non-respect par lui des règles de sécurité dont il avait connaissance. Il avait en effet, et de sa propre initiative quitté son poste de travail afin de se rendre sur un autre poste et soulever seul un colis lourd qui nécessitait une manipulation par deux personnes. Le salarié se blessait au dos en ce faisant.

L'employeur mis au courant d'une telle situation décidait de licencier le salarié pour faute grave en considération des manquements qu'il avait commis aux règles de sécurité applicables au sein de l'entreprise.

Le salarié saisissait le Conseil de prud'hommes en contestation d'un tel licenciement.

Le Conseil jugeait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Saisie de l'appel de l'employeur, la Cour d'appel considérait au contraire des premiers juges que les manquements reprochés aux règles de sécurité étaient établis. La Cour relève également que le salarié en question occupait la fonction de magasinier expert et qu'en quittant délibérément son poste de travail pour agir de la sorte il avait commis une faute grave. La Cour relève enfin que l'absence d'antécédent disciplinaire ne fait pas obstacle à l'existence d'une faute grave (Cour d'appel de Dijon, 13 février 2025 n°23/00183)

ENGAGEMENT

19 MARS 2025 - REALITES DU DIALOGUE SOCIAL : PREMIER HACKATON DU DIALOGUE SOCIAL

Diane DUBRUEL-MOTTE, Olivia BULCKE et Charlotte DIELEMAN ont participé au HACKATON organisé par l'Association Réalités du dialogue social et porté par ses partenaires l' Université Catholique de Lille , la Caisse d'Epargne Hauts de France et nous-mêmes, SOLUCIAL.

Une journée riche, palpitante, intense au cours de laquelle, à partir du constat des enjeux du dialogue social de 2030 et de ses difficultés à embarquer les jeunes, nous avons imaginé, construit, détaillé des outils innovants pour mobiliser tous les acteurs du dialogue social

de demain, par l'information, l'expression, la discussion et l'engagement.

Bravo au groupe porté par Diane DUBRUEL-MOTTE qui a été récompensé par le jury et bravo et merci à tous les participants, professionnels, étudiants, partenaires, universitaires, qui ont rendu ces échanges passionnants et ont montré, une fois de plus, que le dialogue et la co-construction permettent de parvenir à des solutions innovantes. Le dialogue social a encore de très beaux jours devant lui et ses acteurs actuels et futurs le porteront avec passion !

19 MARS 2025 : PALAIS DES BEAUX-ARTS DE LILLE

Louis VANEECLOO a eu la joie d'assister aux travaux de restauration d'une œuvre magnifique de Pierre Pubis de Chavannes au Palais des Beaux-Arts de Lille. Le mécénat est une expérience magique, à laquelle toute entreprise peut participer, pour contribuer à la diffusion de l'art. Solucial a renouvelé une nouvelle fois son engagement auprès du Palais des Beaux-Arts.



27 FÉVRIER 2025 : SIMULATION DE PROCÈS - LYCÉE FÉNELON DE LILLE

Lancelot RAOULT a eu le plaisir de se rendre à la simulation de procès organisée par les élèves du Lycée Fénelon de Lille, suite à la préparation des élèves de seconde dispensée en fin d'année 2024. Trois groupes d'élèves ont enfilé la robe des différents acteurs

du tribunal pour un résultat proche d'une audience correctionnelle.

Bravo à chacun d'eux pour la passion qu'ils y ont mis !

10 MARS 2025 : PLÉNIÈRE INSPIRANTE DU CJD : « GUIDEZ VOTRE COLLECTIF GRÂCE À VOTRE SANG-FROID »

Le 10 mars dernier, les membres du cabinet se sont retrouvés à la plénière ouverte du CJD, organisée par les Proches Co' de la section, dont Olivia BULCKE, sur le thème des stratégies d'entreprise pour faire face à l'inattendu.

Matthieu LANGLOIS, ancien médecin-chef du RAID, et médecin urgentiste, à travers ses expériences saisissantes, de la gestion des attentats du Bataclan à la mise en place des protocoles d'urgence contre le COVID à l'APHP, nous a transmis des clefs pour la gestion des situations de crise en entreprise : la préparation, la capacité d'adaptation, la mise en place de process, avec l'objectif de se faire confiance, de maîtriser le cadre technique, de se savoir prêts et donc d'être en capacité d'agir.



11 MARS 2025 - CCFBL : FÊTE DU PRINTEMPS

La Chambre de commerce franco belge luxembourgeoise fêtait sa Spring Party à l'Hospice comtesse de Lille, en présence de l'ambassadeur de Belgique.

Une belle soirée conviviale et dans un lieu célébrant l'histoire franco belge de la région.



FORMATION

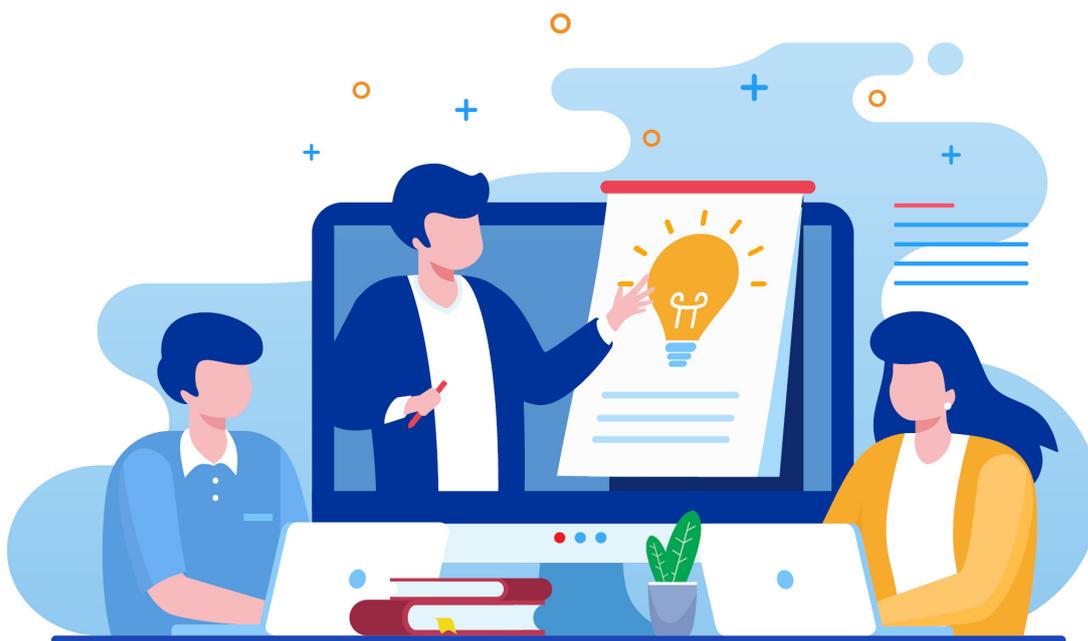
DÉCOUVREZ NOTRE CATALOGUE DE FORMATION À LA DEMANDE :

Découvrez notre catalogue de formation à la demande :

- Le RH Enquêteur – Séance Prochaine : **24 avril 2025 8h30-17h00**
- Les enjeux de la loi partage de la valeur - Prochaine session : **20 mai 2025 8h30-12h30**
- L'embauche et l'accueil des travailleurs étrangers – Prochaine session : **19 juin 2025 8h30-12h30**
- L'essentiel du droit social pour manager au quotidien
- Maîtrise et enjeux des AT MP
- Les outils et stratégies de sortie de crise
- Les délégations de pouvoir
- Le pouvoir disciplinaire

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



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

ÇA BOUGE CHEZ SOLUCIAL : 2 NOUVELLES ARRIVÉES !



ARRIVÉE DE ALICE AMIOT

Après un Master de droit des affaires et l'obtention du Certificat d'Aptitude à la profession d'Avocat, j'ai collaboré en tant qu'avocate au sein d'un cabinet en droit du travail à Bordeaux, au service des entreprises locales et nationales.

Afin d'approfondir ma pratique au droit social pour des entreprises multinationales, j'ai rejoint Solucial Avocats au début du mois de février 2025



ARRIVÉE DE CLAIRE COEUGNET

Après sept années en tant qu'assistante juridique dans un cabinet d'avocats spécialisé en droit immobilier, j'ai souhaité me diriger vers d'autres horizons.

C'est ainsi que j'ai rejoint le cabinet SOLUCIAL début mars !



5 MARS 2025 : SÉMINAIRE POUR L'ÉQUIPE SOLUCIAL !

Une mise au vert sous le soleil pour embarquer l'équipe dans le projet SOLUCIAL et repartir pleins d'énergie et d'idées pour 2025.

Etienne DEMOUY, JBL Com&Cie, nous a accompagnés dans cette prise de recul et nous a permis de découvrir la magnifique La Cense de la Vigne, son histoire, et Pauline et Stéphane (merci encore pour votre accueil chaleureux !)

L'occasion également de partager avec

Philippe VIJAUDON, DRH de la société KUBOTA, sur sa vision du métier de DRH, des rapports humains, et de la relation RH/ Conseil. On retiendra quelques pépites.

La fin de journée aura enfin été l'occasion de découvrir si la Brigade SOLUCIAL était au niveau de sa carte de vœux... réponse : il ne reste rien, tout a été dévoré ! Merci à vous aussi Nicolas Barbe pour le partage de vos astuces de chef.





SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

SOLUCIAL Avocats
2 203 abonnés
1 sem. •

#Jurisprudence du Lundi

Aujourd'hui on parle **#preuve** et témoignages **#anonymisés**, notamment en cas d'**#enquêtes** internes 🐞

Joséphine Briatte

Actualités :
Témoignages anonymisés versés par l'employeur - Evolution du droit de la preuve

avec **Caroline BARBE** • SOLUCIAL Avocats

10 Réactions

SOLUCIAL Avocats
2 203 abonnés
2 sem. •

#Jurisprudence du Lundi !

Par une décision en date du 26 février 2025, la Cour de cassation fait preuve d'une tolérance zéro à l'égard d'un salarié en état d'imprégnation **#alcoolique** au temps et sur son lieu de travail 📌

Camille Pauchet

Actualités :
Imprégnation alcoolique et poste à risque - Tolérance zéro

avec **Caroline BARBE** • SOLUCIAL Avocats

12 Réactions

1 republication

SOLUCIAL Avocats
2 203 abonnés
3 sem. •

#Jurisprudence du lundi

A l'approche des jours **#fériés**, une jurisprudence récente qui revient sur le **#calcul** des **#délais** en cas de procédure de **#licenciement** 🗓️

Joséphine Briatte

Actualités :
Rappel de la Cour de cassation avant les jours fériés : Attention au décompte du délai entre la convocation et l'entretien préalable au licenciement !

avec **Caroline BARBE** • SOLUCIAL Avocats

8 Réactions

1 republication



ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL-MOTTE

Louis VANEECLOO

Caroline BARBE

RÉDACTRICE EN CHEF

ANAÏS VANDAËLE

PARIS

9 rue Beaujon
75008 Paris
+33 (0)1 47 04 27 55

LILLE

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

www.solucial.com

