

L'INFO EN DIAGONALE

Novembre 2025

www.solucial.com

ÉDITORIAL

La rentrée est déjà loin et laisse derrière elle son lot d'actualités, de défis économiques et d'enjeux humains pour les entreprises.

Dans ce contexte, sécurité, prévention et responsabilité doivent rester au cœur des priorités managériales.

Ce mois-ci, nous faisons le point sur les nouvelles orientations portées par l'État pour renforcer la coordination entre Justice et Inspection du travail et accélérer la prévention des risques professionnels. L'idée : (encore et toujours) augmenter la répression pénale, pour (pensent-ils) sensibiliser davantage et donc, (selon eux) améliorer la prévention. Est-ce que l'objectif sera rempli, rien n'est moins sûr. En tous les cas, il faut en tenir compte.

Publiée le 10 juillet 2025, la nouvelle instruction conjointe du ministère du Travail et du ministère de la Justice vise à rendre la prévention plus efficace et la réponse pénale plus lisible et réactive, notamment face aux accidents graves et mortels.

Elle souligne aussi l'importance de clarifier les rôles et responsabilités de chacun, notamment à travers les délégations de pouvoirs — un sujet sur lequel nos formations rencontrent un réel succès. N'hésitez pas à vous inscrire !

Bonne lecture !

Diane DUBRUEL-MOTTE, Avocate associée



SOMMAIRE



**CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU
10 JUILLET 2025 :**

**RENFORCEMENT DE LA REPRESSION
DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES
ET MORTELS**



FLASH INFO

**REVIREMENTS DE JURISPRUDENCE ET
CONGÉS PAYÉS**

**ARRÊTS DE TRAVAIL : NOUVEAUX
FORMULAIRES PAPIER**

**PROTECTION DES PERSONNES
ENGAGÉS DANS UN PROJET PARENTAL
CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU
TRAVAIL**

**SALARIÉS ÉTRANGERS : NOUVEAUX
SEUILS DE RÉMUNÉRATION**



ENGAGEMENT

**SOLUCIAL AU CONGRES DE L'AIJA
CONGRÈS NATIONAL DE L'ACE À
DIJON**



FORMATION

**DECOUVREZ NOTRE OFFRE DE
FORMATION**



**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL**

SEMINAIRE : VISION 2032



**SOLUCIAL
LIVE**

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU 10 JUILLET 2025 : RENFORCEMENT DE LA REPRESSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

Face à la persistance des accidents du travail graves et mortels, cet été, plusieurs ministères (du Travail, de la justice et de la Santé) ont signé et présenté aux parquets une instruction conjointe visant à renforcer d'une part la réponse pénale face à des accidents du travail graves ou mortels, ou en cas de manquements des entreprises à leurs obligations de santé et de sécurité, et d'autre part l'accompagnement des victimes.

Cette nouvelle orientation s'inscrit dans la continuité du Plan national de prévention des accidents graves et mortels, lancé en 2022, et marque une volonté claire : mieux coordonner la justice et l'inspection du travail pour rendre le droit du travail plus effectif sur le terrain et diminuer (enfin) ces accidents, dont le nombre stagne depuis 2010 (plus de 2 morts et 100 blessés graves chaque jour selon le ministère du travail).

L'objectif poursuivi par le gouvernement est d'accélérer les réponses pénales et améliorer l'accompagnement des victimes et de leurs familles.

Le déploiement opérationnel de cette instruction est assuré par des fiches techniques diffusées aux services des parquets et de l'Inspection du Travail.

Cette instruction comporte trois grands axes et prévoit :

1. Une réponse pénale plus réactive et proportionnée

L'inspection du travail est encouragée à verbaliser davantage les infractions graves à la sécurité, même en l'absence d'accident (ex : exposition à des risques de chute en hauteur, équipements et moyens de protection non conformes exposant à un risque de blessure ou de mort, absence de formation à la sécurité des travailleurs, protection insuffisante des jeunes ou intérimaires).

En l'absence d'accident, le recours à la transaction pénale sera favorisé. Ce dispositif permet de sanctionner rapidement une entreprise fautive tout en lui imposant une mise en conformité immédiate, sans passer par un procès long et coûteux.

La transaction pénale est une alternative aux poursuites : elle est proposée par l'administration et implique le paiement par l'employeur d'une amende transactionnelle et, éventuellement, des mesures de mise en conformité.

Son champ d'application est néanmoins restreint. Sont concernés uniquement les manquements à la réglementation du travail constitutifs d'une contravention

ou d'un délit puni d'un emprisonnement inférieur ou égal à un an, commis dans les domaines suivants : contrat de travail, règlement intérieur et droit disciplinaire, application des conventions et accords collectifs, durée du travail, repos, congés, salaires et avantages, santé et sécurité au travail, contrat d'apprentissage, professions et activités particulières.

La proposition de transaction est déterminée en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction, de la personnalité de son auteur, de ses ressources et de ses charges.

Elle indique la nature des faits reprochés et leur qualification juridique, le montant des peines encourues et de l'amende transactionnelle, les délais de paiement, le fait que la transaction doit être homologuée et, le cas échéant, la nature et les modalités d'exécution des obligations imposées à l'employeur pour faire cesser l'infraction, éviter son renouvellement ou remettre en conformité les situations de travail.

La transaction est adressée à l'employeur en double exemplaire, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, dans un délai de 4 mois pour les contraventions et d'un an pour les délits, à compter de la date de clôture du procès-verbal de constatation de l'infraction, lequel doit être joint à la proposition. Si celle-ci n'est pas renvoyée, signée, dans le délai d'un mois à compter de sa réception, l'employeur est réputé avoir refusé la proposition. Si elle est acceptée, le DREETS la transmet au procureur de la République et, en cas d'homologation par ce dernier, la notifie à l'auteur de l'infraction et en informe le CSE.

A contrario, et en cas d'accident notamment grave ou mortel, la réponse pénale devra être ferme et visible : poursuites systématiques contre les responsables, y compris les personnes morales et donneurs d'ordre, et possibilité d'affichage public des condamnations

2. Le renforcement de la réponse pénale en cas d'accident ou de risque grave

La coopération entre justice, Inspection du travail et police sera renforcée pour accélérer les enquêtes, améliorer le suivi des dossiers et permettre une répression plus efficace.

La cosaisine des enquêtes entre l'inspection du travail et les forces de l'ordre a pour objectif d'accélérer les investigations en leur permettant également d'échanger librement sans avoir à passer par le Procureur de la République.

Les réponses pénales en cas d'accident grave ou mortel viseront tous les acteurs impliqués, y compris maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre, et non pas seulement l'employeur.

Cette instruction doit inviter chacun à s'assurer d'une organisation claire des responsabilités, notamment en matière de santé et sécurité au travail.

Disposer de délégations de pouvoirs formalisées, précises et effectives permettra :

- de clarifier la chaîne de responsabilité,
- et d'assurer une mise en œuvre effective des obligations de prévention sur le terrain.

Sans délégation, le chef d'entreprise reste par principe pleinement responsable.

3. Le renforcement de l'accompagnement des victimes et de leurs familles

Au-delà de la répression, l'instruction insiste sur l'importance d'un accompagnement humain et juridique.

L'État renforce son soutien aux victimes d'accidents du travail et leurs familles. Dans ce cadre, les inspecteurs du travail devront :

- informer les victimes et leurs proches sur les démarches de réparation des préjudices,

- les orienter vers les structures adaptées pour leur prise en charge (unités médico-judiciaires, associations d'aide aux victimes),
- et faire preuve d'une écoute renforcée dans ces situations souvent traumatisantes.

Eloise LIENART

Avocate



REVIREMENTS DE JURISPRUDENCE ET CONGÉS PAYÉS

Dans deux arrêts du 10 septembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation poursuit sa mise en conformité avec le droit de l'Union européenne en matière de congés payés.

Désormais :

- Un salarié a le droit au report ultérieur des jours de congés payés s'ils coïncident avec une période de maladie justifiée par un arrêt de travail (Cass. soc.,

10 septembre 2025 n°23-22.732 FP-B+R)

- Les congés payés sont pris en compte pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail (Cass. soc. 10-9-2025 n° 23-14.455 FP-BR).

ARRÊTS DE TRAVAIL : NOUVEAUX FORMULAIRES PAPIER

Face à la hausse des fraudes en 2024 (plus de 30 millions de préjudice liés à de faux arrêts de travail contre 8 millions en 2023), l'Assurance Maladie introduit un nouveau modèle d'arrêt de travail :

- Nouveau formulaire papier Cerfa avec 7 points d'authentification : papier spécial sécurisé, étiquette holographique, encre magnétique, traits d'identification du prescription numérotation unique du formulaire, éléments invisibles ou sécurisés non détectables à l'œil nu, QR Codes) pour lutter contre les fraudes.

- Obligatoire depuis le 1er juillet 2025, avec une période de tolérance jusqu'au 1er septembre 2025.
- Désormais, tout formulaire papier non sécurisé sera rejeté par l'Assurance Maladie et retourné au prescripteur.

En cas de fraude avérée, les sanctions peuvent être lourdes : remboursement intégral des indemnités indûment perçues, pénalités financières jusqu'à 3 fois le montant du préjudice, voire des poursuites pénales (7 ans d'emprisonnement et 750 000 € d'amende).



LA LOI VISANT À PROTÉGER LES PERSONNES ENGAGÉES DANS UN PROJET PARENTAL CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL A ÉTÉ PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL

La loi (2025-595 du 30-6-2025 : JO 1-7) étend :

- la protection contre les discriminations dont bénéficiaient déjà les femmes engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) à tous les salariés, hommes ou femmes, engagés dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ou d'une adoption et renforce cette protection ;
- le périmètre des personnes pouvant bénéficier d'autorisations d'absence, aux femmes ou aux hommes, pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou administratifs nécessaires à la poursuite d'un projet parental.

La loi permet enfin aux salariés engagés dans une procédure d'adoption de bénéficier d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu à l'article L 225-2 du Code de l'action sociale et des familles. Un décret déterminera le nombre de ces autorisations.

A noter : ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise (C. trav. art. L 1225-16).

LE DÉCRET DU 13 JUIN 2025 (N° 2025-539) ET L'ARRÊTÉ DU 21 AOÛT 2025 FIXENT LES SEUILS DE RÉMUNÉRATION EXIGÉS POUR L'OBTENTION DU TITRE « TALENT – SALARIÉ QUALIFIÉ » ET « TALENT – CARTE BLEUE EUROPÉENNE »

Ainsi, les nouveaux seuils de rémunération exigés sont :

« talent-salarié qualifié » : **39 582 € bruts annuels**

« talent-carte bleue européenne » : **59 373 € bruts annuels**

Pour rappel :

- R313-45 du CESEDA prévoyait un seuil de rémunération annuelle brute au moins égale à deux fois le salaire minimum de croissance annuel (soit 43 243,32 €).

- R313-47 du CESEDA prévoyait un seuil de rémunération annuelle brute au moins égale à une fois et demie le salaire moyen annuel de référence fixé par arrêté du ministre chargé de l'immigration (soit 53 836,50 € compte tenu du salaire moyen de référence de 35 891 € fixé par l'arrêté du 28/10/2016-<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033318666>)

Les deux articles avaient été abrogés le 16/12/2020 de sorte qu'il existait un vide juridique et que les anciens seuils continuaient d'être appliqués.



ENGAGEMENT

SOLUCIAL AU CONGRES DE L'AIJA

Fin août, notre associée, Caroline BARBE, participait au 63ème Congrès de l'Association Internationale des Jeunes Avocats, qui s'est tenu à Washington, D.C. sur le thème « EMPOWER NEXTGEN - meeting young lawyers where they are ».

Une semaine d'interventions et d'échanges avec des confrères venus de tous horizons sur des thèmes aussi variés que les nouvelles pratiques associées au télétravail ou la défense de l'état de droit.



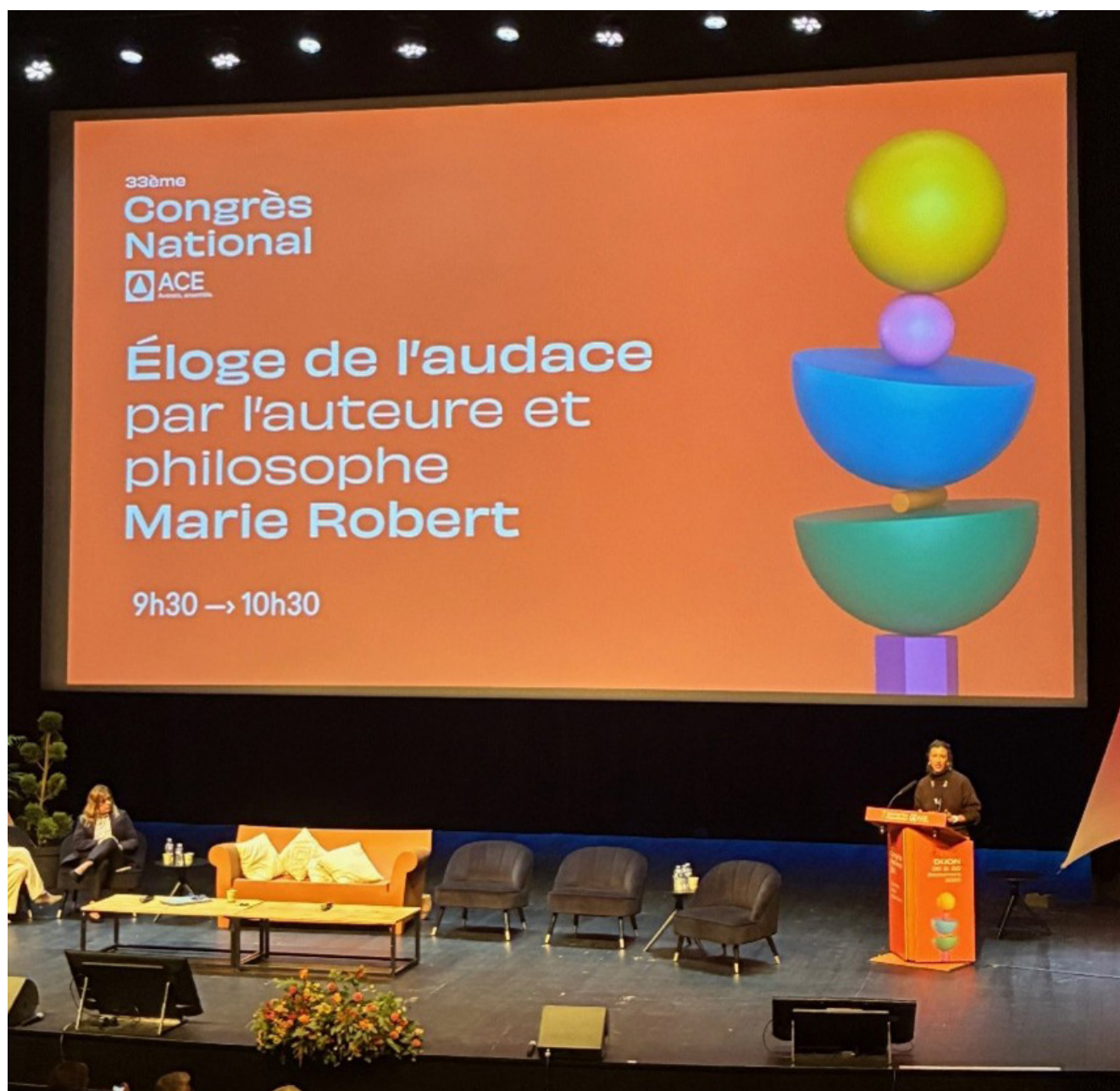
CONGRÈS NATIONAL DE L'ACE À DIJON UN GRAND CRU MARQUÉ PAR L'AUDACE

Les 25 & 26 septembre, notre associée Diane Dubruel - Motte, également coprésidente de l'ACE Hauts de France participait, avec 600 confrères au congrès annuel de l'ACE à Dijon sur le thème : « **L'audace nous appartient** ».

Le temps n'est plus aux constats, mais à l'action : agir pour notre pratique, notre économie et notre défense.

Pour l'ACE l'audace est plus qu'un thème, c'est une invitation à agir, oser, défendre et inventer notre métier de demain.

Rdv à Montpellier l'année prochain !



FORMATION

DÉCOUVREZ NOS PROCHAINES FORMATIONS :

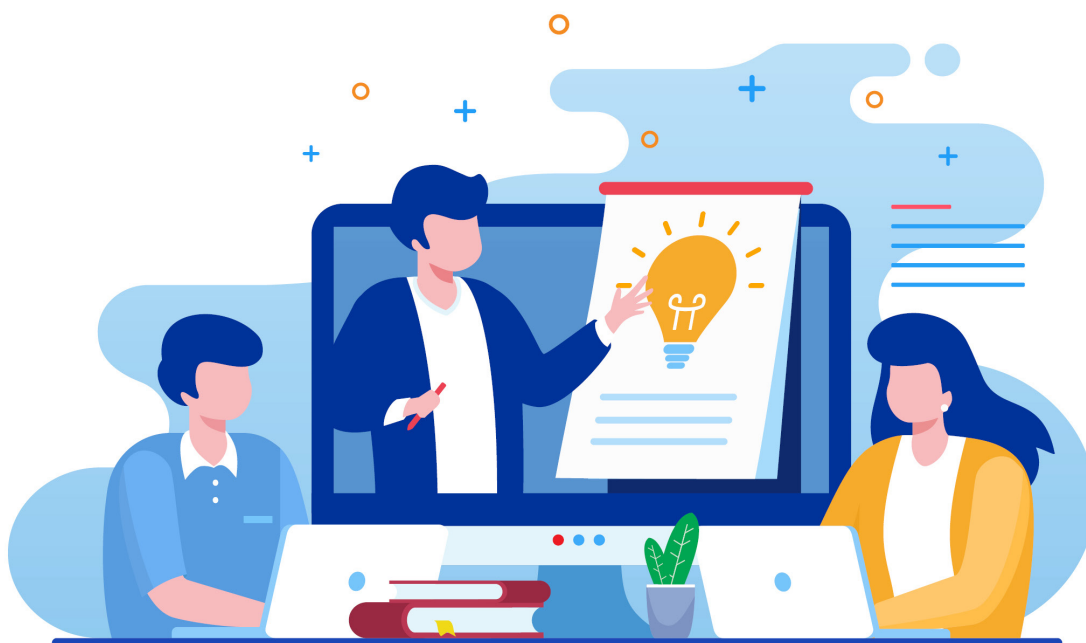
- Maîtrise et enjeux des AT MP - 4 novembre 2025 8h30-12h30
- Les délégations de pouvoir - 18 novembre 2025 8h30 - 17h30
- Relations avec l'Inspection du travail et la DREETS : Eviter les pièges, gagner en efficacité
22 janvier 2026 - 8h30 17h00

Nous pouvons également dispenser, sur demande :

- L'embauche et l'accueil des travailleurs étrangers
- Les enjeux de la loi partage de la valeur
- L'essentiel du droit social pour manager au quotidien
- Les outils et stratégies de sortie de crise
- Le pouvoir disciplinaire

Demandez 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 ?

SEMINAIRE

Le 17 octobre, toute l'équipe était réunie sur la Péniche Aristote pour partager la Vision 2032 et commencer à évoquer les chantiers de l'année.

De la bonne humeur, du partage, et de la convivialité qui s'est prolongée dans l'après-midi avec un rallye- dégustation animée par l'échappée Bière.

De quoi repartir pleins d'énergie et d'idées !



06

SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

SOLUCIAL Avocats 2 243 abonnés 3 sem. • [+ Suivre](#) ...

Cette semaine, on vous parle **#URSSAF** et cotisations sociales, et on commence avec les **#frais** de repas 🍽️: frais réels, allocations forfaitaires, quelles sont les options ?

Une semaine sur ...

Le contrôle URSSAF

Jour 1:
Les frais de repas

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS
le 14/05/2024

avec **Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats** ...

L'employeur peut rembourser le repas de son salarié sans les soumettre à cotisations sociales, si le salarié est en déplacement ou obligé de prendre son repas sur son lieu de travail.

L'employeur peut rembourser les frais réellement engagés par le salarié ou lui verser une allocation forfaitaire.

- Si le salarié est en déplacement professionnel (il est hors des locaux de l'entreprise et se déplace pour l'empêcher de regagner sa résidence et son lieu habituel de travail pour prendre son repas).
- Si le salarié est obligé de prendre un repas sur son lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, post, continu, en horaires décalés, de nuit).

Situation	Indemnité maximum autorisée en 2023
Salarié contractant des prestations sociales sur son lieu de travail	7,50 €
Salarié en déplacement professionnel	2,00 €
Salarié en déplacement professionnel	10,00 €
Salarié en déplacement professionnel	10,00 €

Même si le CCN impose le versement d'une indemnité de panier, celle-ci n'est pas automatiquement déductible de l'assiette des cotisations sociales.

6 2 republications

SOLUCIAL Avocats 2 243 abonnés 3 sem. • [+ Suivre](#) ...

Jour 2 de notre semaine consacrée aux postes les plus contrôlés en cas de contrôle **#URSSAF**.

Aujourd'hui, nous vous parlons des frais de **#télétravail** 🏠💻: la pratique ayant souvent devancé les textes, il peut être bon de refaire le point sur ce qui est valablement exclu de l'assiette de cotisations sociales !

Une semaine sur ...

Le contrôle URSSAF

Jour 2:
Les frais liés au télétravail

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS
le 15/05/2024

avec **Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats** ...

Lorsque le salarié exerce ses fonctions en télétravail, il peut obtenir le remboursement des frais réellement engagés qui peuvent être exclus de l'assiette des cotisations sociales.

Trois catégories de frais peuvent être identifiées et exonérées de cotisations sociales:

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel (loyer, taxes, assurance habitation, chauffage, électricité...);
- les frais liés à l'acquisition d'un local spécifique;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses (cartouches de papier, cartouches d'encre, abonnements téléphoniques et internet...).

Situation	Indemnité maximum autorisée en 2023 selon les modalités de versement
Indemnité non prévue par un accord collectif	- par jour de télétravail : 10,00 € dans la limite de 55,40 €/mois - par mois selon le nombre de jours de télétravail par semaine : 10,00 € pour un jour de télétravail par semaine
Indemnité prévue par un accord collectif	- par jour de télétravail : 525 € dans la limite de 750 €/mois - par mois selon le nombre de jours de télétravail par semaine : 13 € pour un jour de télétravail par semaine

Indemnité non prévue par un accord collectif : les cotisations sociales sont dues sur la totalité des dépenses réellement engagées.

13 1 republication



SOLUCIAL Avocats

2 243 abonnés

3 sem. •

+ Suivre ...

Jour **3** de notre semaine consacrée aux cotisations sociales et au contrôle **#URSSAF** : Comment traiter les **#frais** de **#mutation** professionnelle ?

Une semaine sur ...
Le contrôle URSSAF
Jour 3 :
Les frais de mutation professionnelle

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS
par Caroline BARBE

Lorsque le salarié change de lieu de travail et est hébergé provisoirement ou doit déménager, l'employeur peut prendre en charge ses frais professionnels.

L'employeur peut prendre en charge les frais engagés par le salarié sans les soumettre à cotisations sociales lorsque :

- ✓ la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail du salarié est au moins égale à 50 km (aller ou retour) ;
- ✓ et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h00.

Indemnisation des frais de déménagement sur la base des justificatifs des frais engagés par le salarié

- dépenses relatives au logement ;
- frais de transport et d'hôtel du salarié et de sa famille lors du déménagement ;
- frais de déplacement pour la recherche du nouveau logement ;
- dans la limite de 3 jours, le transport ou l'hôtel pour le salarié et une 2^e personne accompagnante ;
- frais de garde-malades ;

Indemnisation sous forme d'allocations forfaitaires

- > **Dépenses d'hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans la limite de 9 mois**
Limite du forfait en 2025 : 84 €/jour
- > **Dépenses d'installation dans le nouveau logement** (dépenses liées à la remise en service et en état du nouveau logement et à son aménagement)
Limite du forfait en 2025 : 1683,80 €
Majoration de l'indemnité par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) : 140 €
Montant maximum de l'indemnité : 230470 €



3

1 republication

Réactions



SOLUCIAL Avocats

2 243 abonnés

2 sem. •

+ Suivre ...

Jour **4** de notre semaine dédiée aux cotisations sociales : un **#séminaire** ou un voyage d'affaires ? En vue ?
Vérifiez les critères d'assujettissement ou non des frais engagés à cette occasion.

Une semaine sur ...
Le contrôle URSSAF
Jour 4 :
Les séminaires et voyages d'affaires

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS
par Caroline BARBE

Les dépenses prises en charge par l'employeur à l'occasion de voyages d'affaires, voyages de stimulation, séminaires peuvent être considérées comme des frais professionnels exonérés de cotisations sociales.

L'exonération de cotisations sociales est admise si l'employeur démontre :

- » l'organisation et la mise en œuvre d'un programme de travail ;
- » l'absence de sujétion pour le salarié, alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession (participation à des réunions, présentation de projets...) ;
- » que le voyage ou séminaire présente un caractère professionnel, avec des périodes de travail pendant au moins la moitié du temps.

L'intégration dans l'assiette des cotisations sociales s'impose :

- » si le salarié ont travaillé moins de la moitié du temps passé ;
- » si l'employeur prend en charge les frais de voyage du conjoint (qui n'est pas salarié de l'entreprise) ainsi que de sa famille ou s'ils participent contre une participation financière même.



8



SOLUCIAL Avocats

2 243 abonnés

2 sem. •

+ Suivre ...

Dernier jour de notre semaine  consacrée aux cotisations sociales :
aujourd'hui, on fait le point sur les **#indemnités** de grand **#déplacement** ✈️ !



Une semaine sur ...

Le contrôle URSSAF

Jour 5 :
Les indemnités de grand déplacement

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS
Marion MUSA

avec Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats ...





Lorsque le salarié se déplace loin de son lieu de résidence, l'employeur peut indemniser les frais de repas et de logement sur la base d'un forfait ou des dépenses engagées pour lui soumettre à cotisations sociales.

Le salarié est en situation de déplacement lorsque son lieu de mission est différent de son lieu habituel de travail et qu'il ne peut pas revenir à son domicile chaque jour :

- ✓ la distance lieu de résidence/lieu de travail est supérieure ou égale à 50 km (trajet aller ou retour) ;
- ✓ et les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller ou retour).

L'employeur peut rembourser les frais réellement engagés par le salarié sur présentation de justificatifs ou sur la base d'indemnités forfaitaires (versement d'une indemnité de repas + indemnité de logement - montants pour 2025)

	Repas	Logement et petit déjeuner (Paris et départements 92, 93 et 94)	Logement et petit déjeuner - autres départements
Pour les 3 premiers mois	25,50 €	75,00 €	54,50 €
Au-delà du 3 ^e mois jusqu'au 6 ^e mois	17,50 €	64,50 €	47,50 €
Au-delà du 6 ^e mois	9,00 €	52,00 €	35,50 €



7



SOLUCIAL Avocats

2 243 abonnés

1 sem. •

+ Suivre ...

💡 **#Consultation** du CSE et licenciement d'un candidat non élu : du changement ! ⬇️



Actualités :

Candidat aux élections et Consultation du CSE

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS
Marion MUSA

avec Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats ...





Il n'est désormais plus nécessaire de **consulter le CSE** lorsqu'un **licenciement est envisagé** à l'encontre d'un **salarié ayant été candidat** aux fonctions de membre élu du CSE.

Dans un avis du 16 mai 2025, le Conseil d'Etat a considéré que :

- 2. S'il est vrai qu'une **telles consultation était exigée** sous l'empire des dispositions antérieures à la réforme des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise à laquelle les ordonnances prises en application de l'article 46 de la loi du 18 septembre 2017 ont introduit, **aucune des dispositions citées ci-dessus, ni aucune autre du code du travail, ne prévoit désormais que le licenciement envisagé par l'employeur des salariés visés à l'article L. 241-72 du code du travail, c'est-à-dire le candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité.**

La procédure applicable en cas de licenciement envisagé d'un salarié ayant été candidat aux élections professionnelles est donc **allégée**.

Attention toutefois, la saisine de l'inspecteur du travail est, elle, toujours requise !

La demande d'autorisation est toujours une étape délicate, réalisez pas à nous personnel nous accompagner au mieux.

Source :
Avis CE 16-5-2025 no 498924



7



SOLUCIAL Avocats

2 243 abonnés

1 sem. • 🌐

[+ Suivre](#) ...

« Merci encore pour la formation d'hier c'était super ! »

Hier, [Anaïs Vandaële](#) a eu le plaisir d'animer la formation « embauche et accueil des salariés étrangers » auprès d'une équipe RH curieuse et dynamique. Leurs retours enthousiastes confirment que le contenu a répondu à leurs attentes — et c'est la plus belle des récompenses ! Merci pour cette participation active.

N'hésitez pas à vous rapprocher de [Valérie VANOVERBERGHE • SOLUCIAL Avocats](#) pour connaître notre catalogue de formation !



17

1 republication



SOLUCIAL Avocats

2 243 abonnés

1 sem. • 🌐

[+ Suivre](#) ...

Ce matin, notre associée [Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats](#) a eu le plaisir d'animer une matinée du HR Breakfast Club organisé par [Voka - Kamer van Koophandel West-Vlaanderen](#) au sein de la [Brouwerij De Brabandere](#) sur le thème de la rupture du contrat de travail en France comparé à la Belgique. Merci [Tom Vermeersch](#) [Steven De Meyer](#) pour l'invitation et [Karlien Touquet](#) pour l'accueil chaleureux !



23

1 commentaire



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

