

# L'INFO EN DIAGONALE

Octobre 2024

[www.solucial.com](http://www.solucial.com)

## ÉDITORIAL

La rentrée est passée.

Après les douceurs de l'été et les exploits de nos athlètes qui nous ont rendu si fiers, nous reprenons nos marques. Que c'est dur de ne plus avoir nos journées rythmées par les médailles.

Allez, on tourne la page !

Nous savons que les temps sont difficiles dans certains secteurs d'activité. Nous avons donc donné la parole à un administrateur judiciaire reconnu, qui formule quelques bons conseils pour le pilotage de son entreprise.

Nous nous sommes aussi interrogés sur les impacts probables de la jurisprudence relative aux enregistrements pirates, dont les effets secondaires n'ont pas fini de produire des effets et de faire réagir. Est-ce vraiment cela que nous voulons dans nos entreprises, nous avons comme un doute... mais ce n'est pas la première fois que notre justice fixe des règles sans tenir compte de toutes les conséquences.

Vous n'en aviez pas entendu parler ? Nos formations remportent un franc succès. Inscrivez-vous !

Bonne lecture !

---

Louis VANEECLOO, Avocat associé



# SOMMAIRE

**01**

**EMPLOYEURS  
SUR ÉCOUTE**

**02**

**INTERVIEW  
VINCENT LABIS  
ADMINISTRATEUR JUDICIAIRE**

**03**

**FLASH INFO  
4 CHOSES À CONNAÎTRE SUR LE  
RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

**CARACTÈRE PROFESSIONNEL  
D'UN ACCIDENT OU D'UNE  
MALADIE**

**SALARIÉS ÉTRANGERS : CONTRAT  
D'ENGAGEMENT AU RESPECT DES  
PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE**

**04**

**FORMATIONS  
L'EMBAUCHE ET L'ACCUEIL DES  
TRAVAILLEURS ÉTRANGERS  
FORMATIONS À LA DEMANDE**

**05**

**ENGAGEMENT  
AIJA**

**06**

**QUOI DE NEUF  
CHEZ SOLUCIAL**

**07**

**SOLUCIAL  
LIVE**



# EMPLOYEURS SUR ÉCOUTE ...

## « Les paroles s'envolent, les écrits restent. »

Enfin, pas tout à fait.

Depuis un arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 22 décembre 2023 (n° n° 20-20.648), la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats dès lors que :

- La production du moyen de preuve est indispensable à l'exercice du droit à la preuve
- L'atteinte à d'autres droits est strictement proportionnée au but poursuivi.

Ainsi, un enregistrement à l'insu de l'employeur, même s'il constitue une preuve déloyale, peut constituer un moyen de preuve recevable.

### Et concrètement ?

Concrètement, tout échange avec l'employeur, peut faire l'objet d'un enregistrement et donc constituer un moyen de preuve recevable en cas de contentieux dès lors que les conditions évoquées en amont sont réunies.

Par exemple :

- Un enregistrement réalisé à l'insu d'un employeur peut permettre la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident et la faute inexcusable de l'employeur (Cass.2ème civ. 6/06/2024, n°22-11.736) et alors même que l'altercation, entre le

salarié et l'employeur, constitutive de l'accident du travail s'est produite

- Dans un lieu ouvert au public,
- En présence de trois salariés et d'un client de l'entreprise

Les magistrats ont considéré qu'au regard des liens de subordination unissant les salariés à l'employeur et le lien économique unissant le client à ce dernier (également associé avec l'employeur dans une autre société), la salariée « pouvait légitimement douter qu'elle pourrait se reposer sur leur témoignage », et ce alors même que la salariée ne produit pas aux débats la preuve que les protagonistes présents auraient refusé d'attester.

Le caractère indispensable de l'enregistrement produit aux débats pose donc question...

Ainsi, l'enregistrement à l'insu de l'employeur pourrait être considéré comme recevable, car indispensable, et ce même en présence de salariés de l'entreprise en capacité d'attester.

- Un enregistrement réalisé à l'insu d'un employeur peut permettre la reconnaissance du harcèlement moral allégué par le salarié

Dans un arrêt du 10 juillet 2024 (Cass. soc., 10/07/2024, n°23/14900), un salarié produit la retranscription d'un enregistrement réalisé à l'insu de

l'employeur lors d'un entretien, afin de démontrer les pressions et les menaces exercées par lui afin qu'elle signe une rupture conventionnelle, constitutives du harcèlement moral dont elle s'estimait victime.

La chambre sociale de la Cour de cassation valide la production de cet enregistrement et indique que le juge devait, face à un enregistrement à l'insu de l'employeur, afin de démontrer le harcèlement moral dont la salariée s'estimait victime, vérifier si cette production est indispensable au droit de la preuve et si l'atteinte à la vie personnelle de l'employeur était proportionnée au but poursuivi.

Quels leviers pour l'employeur ? La vigilance encore et toujours.

A notre sens, la vigilance reste le principal (voire unique) levier de l'employeur.

En effet, l'interdiction de moyen d'enregistrement (du téléphone notamment) sur le lieu de travail, par exemple, est contrainte par le respect de l'employeur de la vie privée du salarié, de sorte qu'elle ne se justifie pas dans la quasi-totalité des cas. Au surplus, elle ne permettrait pas de se prémunir de l'enregistrement, par le salarié, d'une conversation téléphonique.

La vigilance est d'autant plus recommandée que les enregistrements produits par le salarié pourraient être sortis de leur contexte global voire retravaillés ou même être le résultat d'une mise en scène visant à piéger l'employeur.

Cette vigilance pourrait se caractériser notamment par l'assistance systématique de l'employeur lors des différents entretiens avec le salarié ou encore la rédaction systématique de compte rendu contresigné par le salarié.

Une chose est certaine : si la Cour de Cassation maintient sa position très contestable et que les juges du fond ne résistent pas de leur côté, de nouvelles pratiques certainement non souhaitables pourraient être nombreuses. Nous verrons quelle sera la position de nos juridictions quand ce sera l'employeur qui aura enregistré son collaborateur...

SOLUCIAL est là pour vous accompagner.

**Anaïs VANDAËLE**

Avocate



# INTERVIEW



**Vincent LABIS**

**Administrateur judiciaire**

Interview menée par  
**Marie DELAUTRE**, Avocate



En cette période d'incertitude, nous avons décidé de rencontrer Maître Vincent LABIS, administrateur judiciaire (AJ), qui accompagne les entreprises dans leurs moments les plus critiques. Ne manquez pas son éclairage unique sur les défis et les solutions pour surmonter ces tournants décisifs.

**Pouvez-vous nous rappeler brièvement les missions d'un administrateur judiciaire ?**

L'AJ exerce les missions d'administration provisoire quand il y a une carence de direction pour cause d'incapacité liée à des situations particulières comme par exemple un décès ou une interdiction. Dans cette hypothèse, on devient « le patron à la place du patron » en lien direct avec l'ensemble des interlocuteurs de l'entreprise. Ce ne sont pas les missions les plus courantes. Cela peut faire peur à l'environnement, qui craindrait un problème économique alors que cela ne peut être qu'une difficulté de représentation.

Ensuite, il y a les missions de traitement des difficultés des entreprises :

- En phase amiable avec le mandat ad hoc ou la conciliation. A ce stade, l'AJ n'a pas de pouvoirs, si ce n'est de convaincre, d'organiser, de proposer des solutions, qui permettent à l'entreprise de fonctionner.
- Ou alors en phase judiciaire : la sauvegarde, le redressement et la liquidation. En judiciaire, c'est très normé. Les textes définissent nos prérogatives, selon la mission confiée par le tribunal. En règle générale, nous sommes chargés d'assister le dirigeant dans la gestion de son entreprise.

Ce sont donc nos trois domaines d'activités principaux, qui impliquent aussi des attitudes et des postures différentes.

Nous réalisons également des consultations gratuites sous forme de diagnostic, lequel peut être suffisant en soi, ou alors donner lieu à des mesures d'accompagnement.

### Quelle est votre rôle en termes d'orientation stratégique et d'influence auprès du Tribunal ?

Nous devons agir en toute objectivité et toujours dans l'intérêt de l'entreprise. Il nous appartient d'entendre toutes les parties prenantes. L'AJ n'est pas décideur du sort de l'entreprise, cette décision relève toujours de la compétence du tribunal. Cela implique une grande transparence dans nos discussions avec les dirigeants ou les instances représentatives du personnel et une totale loyauté envers le tribunal que nous devons éclairer.

Récemment, nous avons eu un désaccord avec un dirigeant sur la stratégie à adopter face à de graves problèmes de rentabilité et de trésorerie. Les premières actions ont été une réduction drastique des dépenses et un changement d'orientation des activités, ce qui a temporairement sauvé l'entreprise. Je préconisais une cession rapide, tandis que le dirigeant restait optimiste sur des résultats que je jugeais irréalisables. Après quelques mois, mes craintes se sont confirmées et l'entreprise n'a pas atteint ses objectifs. J'ai alors recommandé un plan de cession auprès du Tribunal, tout en précisant notre divergence de vues. Je suis très attaché au respect du contradictoire.

Dans ce type de dossier, je m'en remets bien sûr à la décision rendue par le Tribunal, après avis du Parquet.

### Votre avis nous intéresse aussi sur l'aspect prévention des difficultés qui est important en cette période. Quels sont vos points de vigilance en matière de gestion, en termes d'indicateurs à prendre en compte, d'attitude...

En réalité, tous les chefs d'entreprise doivent se poser la question, pas seulement ceux en difficulté. Si chacun anticipait, budgétait et corrigeait, il y aurait moins d'entreprises en difficulté.

Peu de chefs d'entreprise disposent d'outils de pilotage, pourtant essentiels pour gérer une entreprise. Piloter, c'est créer des indicateurs pertinents :

- Pourquoi m'inquiéter de tel ou tel sujet dans mon entreprise ?
- Y a-t-il plus de plaintes de clients ?
- Les délais de règlement client augmentent-ils ?
- Les fournisseurs raccourcissent-ils leurs délais de paiement ?
- Y a-t-il plus de contentieux ?
- Comment évolue mon marché ?

Il existe des domaines et des professions où l'on pensait que les méthodes resteraient inchangées. Cependant, aujourd'hui par exemple, les pharmaciens qui réussissent sont ceux qui se sont regroupés et adoptent une approche plus orientée vers le marketing.

Je pense aujourd'hui qu'il n'y a pas de métier où l'on peut se dispenser de la question de l'évolution de l'activité.

Observez la rapidité avec laquelle le secteur du commerce de détail a décliné



en France, c'est spectaculaire. Ce n'est pas seulement à cause d'Internet, mais aussi en raison de concurrents comme Vinted qui s'emparent de parts de marché significatives. Les mentalités ont également évolué, influencées par une conscience écologique accrue.

Si le dirigeant d'entreprise ne peut pas se concentrer sur ces aspects en permanence, il devrait au moins s'y attarder une à deux fois par an et instaurer des indicateurs basés sur des critères objectifs.

Un autre aspect crucial à surveiller est la gestion de la trésorerie, souvent représentée par le suivi méticuleux du tableau de bord financier de l'entreprise. Selon la taille de la société, le commissaire aux comptes veille à une prévision rigoureuse des flux de trésorerie. Il m'arrive d'être surpris par le manque de réflexion sur ce sujet essentiel. Il est regrettable que des chefs d'entreprise ne consultent leur expert-comptable qu'en fin d'année pour boucler les comptes, négligeant le volet conseil qui pourrait leur permettre des ajustements en cours d'année plutôt que de faire face aux difficultés financières en fin d'exercice.

L'anticipation est primordiale, car une difficulté de trésorerie tend à en engendrer d'autres encore plus rapidement. Cela est particulièrement vrai avec les Prêts Garantis par l'État (PGE). Des prêts ont parfois été accordés à des entreprises déjà en grande difficulté, et lorsqu'il s'agit de rembourser, cela devient un véritable casse-tête.

Notre rôle est de comprendre toutes les

difficultés potentielles d'une entreprise et de proposer des solutions. C'est un processus collaboratif avec le dirigeant, qui ne peut y faire face seul.

**L'administrateur judiciaire vient donc assister l'entreprise aidé d'une caisse à outils dont la composition sera très variable d'une entreprise à l'autre, en fonction de ses besoins et/ou difficultés**

Lorsqu'un administrateur est désigné, particulièrement dans les procédures collectives, il se trouve au cœur des tensions : entre les fournisseurs non payés et mécontents, les salariés préoccupés, et les clients qui doutent de la continuité de leur service. En résumé, il n'y a que des personnes insatisfaites. Il est alors essentiel de raviver la flamme en rétablissant la confiance pour que chaque partie puisse à nouveau collaborer efficacement.

**Comment réinstaura-t-on la confiance entre le dirigeant et ses salariés ?**

Il existe une grande diversité de situations. Parfois, cette confiance est toujours présente parce que le dirigeant communique régulièrement et reste transparent avec ses salariés. Dans les cas où j'ai traité des dossiers avec une transparence sociale, il n'y a jamais eu de conflit. En général, les parties prenantes sont de mieux en mieux formées et soutenues, qu'il s'agisse des salariés ou des autres acteurs, ce qui leur permet de comprendre les enjeux. Il est essentiel d'écouter tout le monde.

En revanche, lorsque cette transparence fait défaut, des situations de blocage surviennent fréquemment, et c'est

souvent là que des actions plus violentes se produisent. L'absence de transparence peut donner lieu à des théories selon lesquelles il ne s'agirait pas seulement de problèmes économiques mais aussi de malversations ou de pratiques douteuses... Ainsi, le manque de transparence alimente des fantasmes et complique les dossiers.

Nous avons de nombreux dossiers sans CSE malgré des seuils atteints depuis longtemps. La première étape consiste à mettre en place les CSE à la fois pour des raisons légales et pour éviter des complications coûteuses. En cas de manque de transparence, j'organise une rencontre directe avec les salariés afin de mieux cerner la situation et de recréer du lien avec le dirigeant.

### **Pour la communication, que privilégiez-vous ?**

la communication peut se faire via le CSE, car c'est une obligation légale, mais également de manière directe avec les salariés. Organiser une plénière incluant tous les employés peut être crucial pour la gestion d'un dossier. Les sujets abordés diffèrent selon le contexte.

Les individus peuvent discerner un leader digne de confiance et porteur d'une vision. La transparence est essentielle, mais elle ne suffit pas si elle se limite à exposer les problèmes sans offrir de solutions ni encourager le débat. Le dirigeant doit non seulement identifier les enjeux, mais aussi initier un dialogue constructif pour concevoir des solutions ensemble.

### **Pour conclure, pourriez-vous partager avec nous l'une de vos expériences les plus marquantes ?**

Nous pouvons évoquer le dossier CARELIDE (activité pharmaceutique) sur lequel nous avons travaillé avec SOLUCIAL. Le secteur est stratégique. En termes de trésorerie, nous disposons de 3 mois ou 4 mois, pas davantage, pour trouver une solution. Nous avons réalisé un appel d'offres initial, sans succès. Nous nous sommes évertués à trouver des solutions avec toutes les parties prenantes : la Direction, les représentants du personnel, les élus locaux, le ministère de l'Industrie, vous et nous. Nous avons adressé aux Autorités une analyse mettant en évidence ce qui pouvait rebuter les éventuels repreneurs, ce qui leur a permis de construire des solutions.

Les pouvoirs publics à tous niveaux ont réalisé un travail remarquable et la reprise a été un succès.

Dans ce projet, chacun a contribué. L'État s'est impliqué et un nouvel actionnaire (DELPHARM/AGUETTANT) a expliqué les erreurs passées et les clés de la réussite future. Les employés ont compris et accepté des ajustements sur le temps de travail. Le succès repose sur les efforts partagés de tous les participants, ce qui a été très gratifiant.



# FLASH INFO

## 4 CHOSES À CONNAÎTRE SUR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Mise en place du Règlement Intérieur (RI) : quelles obligations ?

L'obligation de mettre en place le RI dépend de l'effectif de l'entreprise

- Entreprise de moins de 50 salariés : Facultatif bien que recommandé dans la mesure où il permet de centraliser les « règles » applicables à l'entreprise (hygiène, sécurité, discipline, port de tenue vestimentaire ...)
- Entreprise ou établissement de plus de 50 salariés : Obligatoire

### Modalités de mise en place du RI

Sa mise en place, comme sa modification passe par différentes étapes :

- Etape 1 : Rédaction du PROJET par l'employeur
- Etape 2 : Consultation du CSE et établissement d'un procès-verbal de consultation
- Etape 3 : Envoi du document + du PV du CSE à l'Inspection du travail
- Etape 4 : Dépôt au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu d'établissement
- Etape 5 : Affichage au sein des locaux de l'entreprise

**Entrée en vigueur du Règlement Intérieur :**

- Le Règlement Intérieur entre officiellement en vigueur 2 mois après la réalisation de la dernière formalité (voir n°2).
- Attention donc à cette date avant laquelle où les dispositions de ce règlement ne peuvent être opposées aux Salariés

**Les sanctions disciplinaires et le Règlement Intérieur :**

- A noter : la liste des sanctions et les conditions de celles-ci (ex : Nombre de jours de la mise à pied à titre disciplinaire) sont d'application stricte.
- Il est donc toujours nécessaire de vérifier que la sanction est bien prévue dans le Règlement Intérieur avant sa mise en œuvre.
- A défaut, la sanction ne pourra qu'être annulée.

**Justine VERQUIN**

Avocat



## NOUVELLE ILLUSTRATION DE L'INTÉRÊT DE CONTESTER LE CARACTÈRE PROFESSIONNEL D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE

Pendant de nombreuses années, la chambre sociale n'a eu de cesse de rappeler le principe d'autonomie des juridictions prud'homales. Le juge du contrat de travail n'était donc pas lié par les décisions des Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ni par celles des juridictions de sécurité sociale.

Un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 18 septembre 2024 (Cass. soc., 18 septembre 2024, n°22-22.782) vient largement atténuer ce principe et lie désormais le juge prud'homal à la décision rendue par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie :

« 8. Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie. »

Ce nouvel arrêt oblige les employeurs à faire preuve d'encore plus de vigilance lorsqu'ils se retrouvent confrontés à une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou à une décision de prise en charge !

**Nicolas BRANLY**

Avocat



## SALARIÉS ÉTRANGERS : CONTRAT D'ENGAGEMENT AU RESPECT DES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE

Depuis le 17/07/2024, les salariés ressortissants étrangers doivent joindre à leur dossier de première demande ou de renouvellement de titre de séjour, le contrat d'engagement à respecter les principes de la République, mis à disposition par le Préfet.

Ce contrat doit être conforme au contrat type figurant à l'annexe 12 du CESEDA (Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile) et traduit dans une langue que le salarié comprend (R412-1 et -2 du CESEDA).

Pour rappel, le respect des principes de la République est une condition d'octroi du document de séjour et leur manquement (agissements délibérés de l'étranger portant une atteinte grave (atteinte à l'exercice par autrui des droits et libertés) à un ou à plusieurs principes de ce contrat est une cause de non-renouvellement ou de retrait du titre (L412-8 et -9 du CESEDA).

**Anaïs VANDAËLE**

Avocate



# FORMATION

## L'EMBAUCHE ET L'ACCUEIL DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Le 26 septembre, Anaïs VANDAËLE a animé la formation « L'embauche et l'accueil des travailleurs étrangers ».

Cette formation d'une demi-journée (8h30-12h30) est idéale pour adopter les bons réflexes en matière de travailleurs étrangers.

Un domaine souvent complexe et qui est en constant mouvement.

## DÉCOUVREZ NOTRE CATALOGUE DE FORMATION À LA 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](mailto:vve@solucial.com)



# ENGAGEMENT

## AIJA

Notre associée, Caroline BARBE, était présente la première semaine de septembre au Congrès annuel de l'Association Internationale des Jeunes Avocats qui s'est tenu à Madrid sur le thème : « Thinking Globally - The role of International Lawyers in a world looking for answers »

Une occasion d'échanger avec près de 800 avocats venant des 5 continents sur des thématiques variées, telles que les problématiques soulevées par l'utilisation de l'intelligence artificielle par les salariés, mais aussi de travailler, en tant que Trésorière, sur les différents projets de l'association.



# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?



## ARRIVÉE D' ELOÏSE LIENART

*Issue d'une formation en droit public et avocate depuis près de deux ans, j'ai débuté mon exercice professionnel au sein du département ressources humaines d'un cabinet d'avocat, où j'ai d'abord eu l'opportunité d'accompagner les collectivités publiques dans la gestion de leurs agents.*

*Les procédures tendant à se rapprocher de celles du droit du travail, j'ai rapidement été amenée à étendre mon domaine d'intervention au droit du travail.*

*C'est donc avec enthousiasme que j'ai rejoint l'équipe Solucial à la rentrée !*

*Je suis impatiente de collaborer avec vous et de vous accompagner dans toutes vos démarches et projets, en trouvant des solutions adaptées et efficaces.*

*A bientôt !*



## MUSIC'QUIZZ

Le 5 juillet dernier, toute l'équipe s'est réunie autour d'un moment de convivialité chez Music'Quizz à Lille.

L'occasion de se défier sur des blind-test et de renforcer les liens entre les membres de l'équipe (même avec les mauvais perdants !)

Merci à Music'Quizz pour leur accueil !







# SOLUCIAL LIVE!

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

**SOLUCIAL Avocats** 1947 abonnés  
3 sem. •

+ Suivre ...

bravo **Caroline BARBE** • SOLUCIAL Avocats de nous y représenter

**AIIA - International Association of Young Lawyers** 26 215 abonnés  
3 sem. •

+ Suivre

It all begins tomorrow 🍌🍌 #MAD4aija

After more than a year of preparation, we cannot wait to start welcoming participants to the 62nd AIIA International Young Lawyers' Congress in Madrid.

Running from tomorrow until 7 September, we'll be kicking off a deep programme of cutting-edge discussion around the main theme of 'Thinking Globally – The Role of International Lawyers in a World Searching for Answers'. From Trade to Technology to Inequality, the world's challenges must have answers.

And, of course, all this is backed up by a fantastic social and networking programme highlighting all the best parts of Madrid. Whether you're an AIIA old hand or attending your first event, it's going to be a blast! #weareaija

Follow along for updates. #aijaevents

**Almudena Álvarez, Álvaro Fernández Sánchez del Corral, Dr. Dominik Wagner, LL.M., EMBA, Audrey Jarreton, Carla Munt Feixas, Teresa Salinas Pozo, Tania Sancho, Dr. Cristina Hernandez-Marti Perez, LL.M., Charlotte Tregunna, Beatriz del C. Cabal, Zoya Gyurova, Laura Manz.**

Afficher la traduction

**THINKING GLOBALLY**  
THE ROLE OF INTERNATIONAL LAWYERS  
IN A WORLD SEARCHING FOR ANSWERS  
03 - 07 September 2024 | Madrid, Spain

**SEE YOU TOMORROW  
IN MADRID!**

**VAL DE LYS ENTREPRENDRE** 406 abonnés  
3 mois • Modifié •

+ Suivre ...

Hier matin, le Réseau **VAL DE LYS ENTREPRENDRE** a organisé un petit-déjeuner 🍌 sur la thématique de l'actualité en droit social 📖

Au total, 13 participants d'une dizaine d'entreprises sont venus échanger sur cette thématique 🗣️

Rupture du contrat de travail, obligation de loyauté, contrôle URSSAF, nouvelle loi sur les congés payés... Une belle occasion d'échanger sur les problématiques rencontrées par les entreprises à partir de cas concrets! ✅

Un grand merci aux participants ainsi qu'à **Amélie Leport** de **SOLUCIAL Avocats** pour avoir animé cette intervention! 🙏

**#LeSaviezVous ?**  
👉 Val de Lys Entreprendre propose des temps de rencontres entre professionnels pour répondre aux besoins des entreprises sur le territoire de la Vallée de la Lys & Lille Métropole !

👉 Petits-déjeuners thématiques, formations, Afterworks, challenge sportif inter-entreprises... N'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part de vos besoins! 😊

📅 Retrouvez nos événements à venir 📄 <https://bit.ly/4ayRyQw>

Contactez-nous pour + d'infos 📧  
✉ [contact@valdelysentreprendre.com](mailto:contact@valdelysentreprendre.com)  
☎ 07 48 88 65 16

23

2 replications





SOLUCIAL Avocats

1947 abonnés

3 sem. · 🌐

+ Suivre ...

This summer, we had the opportunity (and pleasure!) to work on that collaborative project that aims at helping companies having a clear view on the main aspects of legal framework when it comes to hire or dismiss managing directors in Europe.

Many thanks [Rebecka Thörn](#) and [Advokatfirman Delphi](#) for having invited us to contribute.

And thank you [Justine VERQUIN](#) and [Caroline BARBE - SOLUCIAL Avocats](#) for your work.

Link below 📄 and if you want a copy, please let us know.

Afficher la traduction



[Rebecka Thörn](#) · 3e et +

Lawyer / partner at Advokatfirman Delphi - employment law and...

1 mois · 🌐

+ Suivre

The rules regarding engaging and terminating managing directors in Europe differ significantly. Against this background, I have, together with over 30 leading labour lawyers from different European countries, published a summary of the employment and dismissal of managing directors in Europe. The rules differ from country to country, which affects, among other things, whether managing directors are hired through an employment contract or through a so-called service agreement. This distinction is crucial as it affects rights and obligations during and after the employment/engagement. For multinational companies, it is important to understand these nuances to avoid pitfalls.

Read the summary here: [https://hubs.li/Q02J\\_gCK0](https://hubs.li/Q02J_gCK0)

It has been a pleasure to coordinate this project. Many thanks to [Hans Georg Laimer](#), [Kato Aerts](#), [Lejla Ademović](#), [Plamen Peev](#), [Dora Horvat](#), [Marlen Vakis](#), [Pavel Jakab](#), [Julie Flindt Rasmussen](#), [Anu Kirss](#), [Mika Kärkkäinen](#), [Caroline BARBE](#), [Frieder Werner](#), [Georgia Konstantinidou](#), [Zoltan B. Kovacs](#), [Declan MacQuillan](#), [Michelangelo Cicogna](#), [Irina Rozenšteina](#), [Ieva Povilaitiene](#), [Ana Kashirska Ilievska](#), [Milijana Tomić](#), [Lill Egeland](#), [Marcin Wujczyk](#), [Adelina Iftime-Blagean](#), [Milena Jaksic Papac](#), [Peter Fedor](#), [Sasa Oražem](#), [Pilar Baltar Fillol](#), [Melanie Fischer](#), [Concetta Allegra](#), [Ferhat Pekin](#) and [Andreas White](#).

#EmploymentLaw #ManagingDirectors

Afficher la traduction



🌐 13



SOLUCIAL Avocats

1947 abonnés

2 mois · 🌐

+ Suivre ...

👉 Une décision récente de la Chambre sociale de la Cour de cassation nous rappelle que l'action en justice appartient également aux employeurs lésés dans leurs intérêts.

■ Par un arrêt du 19 juin 2024 (23-10817), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a annulé une rupture conventionnelle en raison d'un vice de consentement (dol) de l'employeur produisant les effets d'une démission et a condamné le salarié.

👉 Les faits sont les suivants :

En juillet 2018, le salarié avait fait part à son employeur de son souhait de mettre un terme à son contrat de travail aux motifs d'une «une lassitude au niveau du travail, de son poste de commercial, assez usant, d'un manque d'évolution possible au vu de la configuration de l'entreprise (...) de ne pas avoir de projet particulier mais une envie d'évoluer dans le management de personnel dans une entreprise, pas spécialement dans le milieu de l'automobile ».

L'employeur ne souhaitant pas le voir quitter l'entreprise lui proposait d'acheter des parts de la Société.

Proposition refusée par le salarié, les parties signaient une rupture conventionnelle.

Or, l'employeur apprenait par l'intermédiaire d'un client au cours de l'année 2019, que cet ancien collaborateur avait finalement créé avec deux anciens salariés une entreprise concurrente.

L'employeur argumentait, et prouvait que :

➡ le projet de création d'entreprise et l'identité des associés étaient aboutis antérieurement à la signature de la rupture conventionnelle du contrat de travail ;

➡ le salarié avait délibérément gardé le silence sur son projet de société concurrente et l'identité de ses futurs associés, parce qu'il savait que si ces informations avaient été communiquées à son employeur au moment de la rupture, ce dernier n'aurait jamais accepté de conclure cette convention.

👉 Conséquence :

Le consentement de l'employeur avait donc été vicié à la signature de la convention de rupture car provoqué par les manœuvres frauduleuses du salarié.

Des lors, le salarié a été condamné à restituer à son ancien employeur l'indemnité de rupture conventionnelle versée à tort (18.775€) ainsi que son indemnité de préavis (20.334,60€).

[Joséphine Briatte](#)

🌐 28

2 republications



SOLUCIAL Avocats

1947 abonnés  
3 sem. • 🌐

+ Suivre ...

Du changement sur les tolérances #urssaf en matière d'activités sociales et culturelles du #CSE

Amélie Leport

**Actualités :**

Activités sociales et culturelles et CSE

Critère d'ancienneté et nouvelle tolérance URSSAF du 30 juillet 2024

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS  
Me Amélie LEPORT

avec **Thierry DOUTRIAUX • SOLUCIAL Avocats**

Les activités sociales et culturelles, y compris par le CSE, bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur.

Ce régime suppose en particulier de ne pas être discriminatoire.

Sur la base d'un guide URSSAF du CSE qu'il autorisait, et malgré son absence de valeur opposable, certains CSE subordonnaient l'accès aux activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté dans la limite de 6 mois.

Dans une décision récente (n° 2024-1072-10872), le **Conseil de cassation** a clairement infirmé le recours à une telle condition, laquelle s'applique désormais dans le règlement intérieur du CSE.

En principe, désormais, l'accès aux activités sociales et culturelles ne peut donc plus être subordonné à une telle condition d'ancienneté, à peine, en cas de contraire, de pénalité.

Dans une information publiée sur son site le 30 juillet 2024, toujours sans valeur opposable, l'URSSAF accorde aux entreprises un **délai de mise en conformité de leurs pratiques sur ce point jusqu'au 31 décembre 2024**.

**En pratique :**

Les entreprises concernées ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour effectuer les démarches nécessaires à la mise en conformité de leur règlement intérieur.

Source : C. Cass. Soc. 3 avril 2024, n° 2024-1072-10872, pour le URSSAF mis à jour le 30 juillet 2024.

👍👍👍 11

2 republications



SOLUCIAL Avocats

1947 abonnés  
3 j • 🌐

+ Suivre ...

Cette semaine, c'est la semaine de l' #épargne #salariale : tout savoir sur les précisions et nouveautés apportées par les décrets de l'été !

Jour 2 : Comment décompter l'effectif pour savoir si on peut bénéficier du régime de faveur réservé aux entreprises de moins de 50 salariés pour la #PPV ?

Amélie Leport

**Actualités :**

Partage de la valeur : Les nouveautés de l'été !

Épisode 2 : Prime de partage de la valeur Régime de faveur maintenu dans les PME

Article rédigé par SOLUCIAL AVOCATS  
Me Amélie LEPORT

avec **Caroline BARBE • SOLUCIAL Avocats**

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) a succédé à la PCVA pour permettre aux entreprises de verser la prime exceptionnellement avec un régime social et fiscal de faveur.

Ce régime de faveur a été renouvelé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La loi du 29 novembre 2022 relative au partage de la valeur en entreprise a prévu plusieurs mesures incitatives pour **maintenir l'objectif de verser une PPV au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

En particulier, la loi a **maintenu un régime social et fiscal très favorable** pour une nouvelle période couvrant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2028 pour les entreprises de moins de 50 salariés pour les salariés dont la rémunération est inférieure plafond de 3 SMIC, exonération de cotisations de sécurité sociale et des contributions s'ajoutant, mais également de CSG/CRD et d'impôt sur le revenu, et ce dans la limite du plafond habituel de 3 000 ou 6 000 euros.

**Point critique pour l'application de ce nouveau dispositif transitoire, comment décompter le seuil d'effectifs de 50 salariés prévu par la réglementation ?**

C'est le sujet traité par le décret du 5 juillet 2024, qui précise que ce effectif doit être déterminé par application des règles de décompte de la sécurité sociale (articles L302-1, L304 pour l'année N), l'effectif correspondant à la moyenne de salariés des 12 mois de l'année civile N-1.

**Attention :** pour le décompte au sein du code de la sécurité sociale est vital. En revanche, la détermination des salariés à des fins de contribution pour en tirer des conséquences n'est pas soumise au calcul et immédiatement applicable.

Source : décret n°2024-490 du 5 juillet 2024

👍 12

2 republications

Suivez-nous sur  
Twitter et LinkedIn !





## **ASSOCIÉS**

Diane DUBRUEL-MOTTE  
Thierry DOUTRIAUX  
Louis VANEECLOO  
Caroline BARBE

---

## **RÉDACTRICE EN CHEF**

AGATHE BEAUCHEMIN KRZYKALA

### **PARIS**

9 rue Beaujon  
75008 Paris  
+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](http://www.solucial.com)

