



La plume de l'alouette



JANVIER



T R È S B E L L E A N N É E

P. 2/3

Utilisation

DES RÉSEAUX SOCIAUX

P. 4/5

Communication

DU CSE

P. 6

La liberté

D'EXPRESSION
SYNDICALE

P. 7

Culture

IL ÉTAIT UNE FOIS...
LES FEMMES

P. 8

NOS PROCHAINS

Rendez-vous

Tous les membres du cabinet se joignent à nous pour vous souhaiter à tous, individuellement et collectivement, comme d'habitude, une belle année 2024, pleine de santé, sérénité, solidarité, de projets et de moments « bonheur » !

Comme d'habitude, mais plus encore pour 2024, tant 2023 a été lourde d'événements internationaux, climatiques, sociaux (pauvreté croissante, multiplication des « dépôts de bilan » réforme des retraites...) ...

Dans ce contexte, maintenir le lien social entre collègues et proches nous apparaît devoir être une préoccupation (au plein sens du terme) de tous afin de lutter contre la désintégration sociale et l'isolement.

Et les élus du CSE et les organisations syndicales subissent également les effets de l'éclatement sociétal qui rend plus difficile leur rôle et moins perceptible leur présence auprès des travailleurs.

C'est ce principe de lien social qui nous a conduit à consacrer ce numéro de la PLUME à la **communication des élus du CSE** et des organisations syndicales en vous proposant des outils et solutions possibles et adaptables à votre entreprise et collectif. Durant les dernières semaines de 2023 nous avons tous été abreuvés de communications sur l'entrée en force de l'IA - Intelligence Artificielle- dans nos vies ; le fossé grandissant des évolutions technologiques avec les outils légaux dont disposent les représentants du personnel en droit français apparaît d'autant plus vertigineux.

Nous espérons que les articles de ce numéro vous aideront à maintenir le lien.

Pour notre part, ATLANTES toujours à vos côtés.

NOUS VOUS SOUHAITONS LE MEILLEUR POUR 2024 !

Evelyn BLEDNIAK
Laurence CHAZE
Diego PARVEX
Associés



www.atlantes.fr

ASSISTANCE • CONSEIL • NÉGOCIATION • CONTENTIEUX • FORMATION

RETROUVEZ-NOUS sur Twitter & LinkedIn

Utilisation des Réseaux Sociaux



ATTENTION DANGER!



Au cours de la dernière décennie, l'utilisation des réseaux sociaux s'est développée à une vitesse exponentielle, faisant de ces derniers un outil de communication majeure des individus, devenant ainsi un vecteur de la liberté d'expression.

Mais l'utilisation des réseaux sociaux peut conduire à certaines dérives, qui n'échappent pas au monde professionnel. Se pose donc la question de savoir si un employeur pourrait licencier un salarié en raison de propos tenus sur les réseaux sociaux.



LES RÉSEAUX SOCIAUX : PLATEFORME DES DROITS ET LIBERTÉS DU SALARIÉ SOUMISE AU CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR

Tout salarié, dans le cadre de sa vie privée et professionnelle, peut être amené à utiliser les réseaux sociaux pour exprimer une opinion, partager une actualité, ou pour exposer à la vue de certains un moment de sa vie privée.

Cette utilisation se trouve alors au carrefour du droit au respect à la vie privée, au secret des correspondances, ou encore au respect de la liberté d'expression, qui n'échappent pas à l'employeur.

S'agissant de la liberté d'expression, celle-ci est protégée par l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme ainsi que l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Quant au droit au respect à la vie privée, l'article 9 du code civil dispose que « chacun a droit au respect de sa vie privée », principe essentiel en droit français à valeur constitutionnelle qui interdit l'immixtion dans la vie privée de « toute personne, quels que soient son rang, sa naissance, sa fortune, ses fonctions présentes ou à venir »¹.

Cette utilisation peut néanmoins faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur. Mais encore faut-il que les propos du salarié aient été rendus public. Le cas de Facebook nous permet d'illustrer ce propos.

En effet, la jurisprudence de la Cour de cassation rappelle avec une constance assidue que l'employeur ne peut pas valablement se prévaloir des éléments publiés par un salarié sur son compte privé Facebook accessible seulement à des personnes habilitées².

Dans cette affaire, étaient en cause des propos injurieux et offensant émis par une salariée à l'encontre de sa Direction dans le cadre d'un compte privé Facebook accessible uniquement à 14 personnes. La Cour de cassation a relevé que les informations de ce groupe n'étaient accessibles qu'à des personnes habilitées par la salariée elle-même : il constituait en conséquence un groupe fermé et la conversation était dès lors de nature privée. L'employeur ne pouvait donc pas en prendre connaissance et utiliser les propos qui s'y étaient tenus à l'encontre de la salariée. De tels propos, **tenus dans le cadre d'un réseau social en accès restreint, relevant de la sphère privée, ils étaient dès lors protégés au titre du respect de la vie privée de la salariée.**

D'ailleurs, il ne peut pas s'agir de propos tenus par le salarié : l'emploi des mentions « J'aime » sur les réseaux sociaux, qui pourrait être considéré comme un moyen d'afficher un intérêt ou une approbation pour un contenu, constitue bien, en tant que tel, une forme courante et populaire d'exercice de la liberté d'expression en ligne³.

Dans cette affaire, une salariée de l'Éducation nationale avait été licenciée après avoir aimé des contenus formulant des critiques politiques virulentes dirigées contre les pratiques répressives alléguées des autorités. La Cour nous dit que les juges auraient dû regarder si le profil de la salariée était accessible au public et aurait dû examiner l'impact des « j'aime » sur les élèves, les professeurs et autres employés.

À l'inverse, lorsque les propos ou publications litigieuses sont publics et donc accessibles à l'employeur, il peut valablement les utiliser à l'encontre de son auteur dès lors que leur accès n'est pas bloqué. En effet, le salarié ne peut pas se prévaloir du secret des correspondances pour contester la sanction prise à son encontre, alors même qu'il n'a pas pris la peine de limiter l'accès à son profil. Dans un tel cas de figure, **les juges doivent examiner si le salarié a abusé ou non de sa liberté d'expression**⁴.



Conseil Atlantes :

- Vérifier ses paramètres et veiller à ce que le compte soit en accès privé.
- Utiliser un pseudonyme, ou identité différente de celle inscrite sur son état civil.

Au regard de ces principes, on pourrait penser que le droit au respect de la vie privée du salarié le protège contre toute sanction dès lors que ses propos ont été tenus sur un compte en accès restreint.

Pour autant, tel n'est pas le cas.



LE DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ CONFRONTÉ AU DROIT À LA PREUVE DE L'EMPLOYEUR

Depuis quelques années, on constate **un infléchissement de la jurisprudence, qui jusqu'à présent était attachée à rejeter sans condition les atteintes faites à la vie privée du salarié.**

Bien que la jurisprudence ne remette pas en cause l'atteinte à la vie privée, elle est toutefois venue préciser⁵ que cette atteinte par l'employeur pouvait être justifiée devant les tribunaux, sous deux conditions :

- elle est indispensable à l'exercice de ce droit et doit être proportionnée au but poursuivi ;
- la preuve a été obtenue loyalement.

NB : le principe du « droit à la preuve », issu des articles 6 et 8 de la **Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme** et consacré par la jurisprudence de la Cour, consiste à accepter la production d'un mode de preuve *a priori* non admissible en mettant en balance les intérêts que le secret protège et les autres intérêts en jeu, c'est-à-dire dès lors qu'une telle atteinte à la vie privée est proportionnée au regard des intérêts antinomiques en présence.

Dans deux affaires récentes⁶ relatives à des infirmières licenciées pour faute grave, la Cour de cassation est venue rappeler ce raisonnement : l'employeur leur reprochait d'avoir introduit et consommé de l'alcool à plusieurs reprises au sein de l'hôpital, organisé des festivités pendant le temps de travail, ce qui a conduit à des mauvais traitements infligés à des patients. Il leur reprochait également d'avoir participé à une séance photo en maillot de bain au temps et sur le lieu de travail.

Pour établir ces reproches aux salariées, l'employeur produisait notamment des photographies et messages échangés sur le réseau social Messenger, réseau privé : la Cour de cassation a estimé que ces éléments de preuve

étaient recevables, et le licenciement pour faute grave fondé.



Conseil Atlantes :

Pour savoir si l'employeur peut se servir des réseaux sociaux du salarié pour le sanctionner voire le licencier, il faut d'une part déterminer si la preuve a été obtenue de façon loyale (par exemple si l'employeur a fait usage d'un stratagème) ; puis peser le droit à la preuve contre le droit à la vie privée ; et déterminer si le droit à la preuve justifie une atteinte au droit à la vie privée (est ce que le réseau social est le seul moyen pour l'employeur de démontrer ce qu'il avance, ou non). Enfin, il faut que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Ainsi, bien que la liberté du salarié et sa vie privée fassent l'objet d'un arsenal juridique important, l'utilisation par ces derniers des réseaux sociaux n'est pas sans conséquence.

Le droit à la preuve vient considérablement apporter une limite aux droits des salariés, démontrant que ce droit reste évolutif.

Samuel BENCHEIKH/ Juriste - Paris

1 - Cass. civ. 1^{ère}, 23 oct. 1990, 89-13.163.

2 - Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690.

3 - CEDH, 15 juin 2021, n° 35786/19.

4 - Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-10.123. Cass. civ., 1^{ère} civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530.

5 - Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058

6 - Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.452 F-D et 22-18.217 F-D.

Communication du CSE

GARDEZ LE CONTACT !

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »¹

Dans le Code du travail, c'est le CSE qui matérialise cet objectif constitutionnel. L'instance joue ce rôle « d'intermédiaire » en assurant l'expression collective des salariés. Et dans la conception française de la représentation du personnel, le pouvoir du CSE repose essentiellement sur son accès à l'information.

Le CSE est créancier des obligations d'information (et le cas échéant de consultation) de l'employeur.

Derrière les élus, c'est à l'ensemble du personnel que sont destinées ces informations. Le CSE doit "des comptes" aux salariés. Cela nécessite de les tenir informés des projets de l'employeur et des positions de l'instance. Il doit par ailleurs pouvoir échanger facilement avec eux, afin de connaître parfaitement la réalité du terrain qu'il a pour mission de répercuter à l'employeur dans le cadre de ses actions.

La communication du CSE est une affaire d'analyse, de sélection, et de contextualisation de l'information délivrée par l'employeur. Il s'agit de répercuter aux salariés ce qui est pertinent pour appréhender les enjeux et conséquences des projets de l'entreprise et de relayer à l'employeur les demandes, interrogations et aspirations des salariés.

CONTENU ET LIMITES DE LA COMMUNICATION DU CSE

Les membres du CSE communiquent librement dans le cadre de leur mandat, sous la seule réserve des obligations de discrétion et de secret professionnel (voir encadré).

Les communications du CSE doivent rester conformes à son objet, autrement dit en lien avec ses prérogatives. L'instance est donc légitime à communiquer, entre autres :

- **Sur la teneur des échanges en réunion du CSE**, et les délibérations adoptées. Les procès-verbaux doivent être diffusés après leur adoption lors de séance plénière suivante. Mais les élus peuvent prendre les devants en communiquant sur les points clés débattus dès la fin de la réunion, par exemple au moyen de « flashs infos ».



RÉDIGER DES FLASHS INFO : LES BONNES PRATIQUES :

Rares sont les salariés qui lisent l'intégralité des PV de CSE. Pour proposer un résumé digeste et quasi-immédiat des réunions, les élus peuvent rédiger « des flash info ». Ce document doit être concis (1 ou 2 pages maximum), écrit de façon simple et directe, avec un titre informatif qui résume les idées-forces, et avec une mise en page qui facilite la mémorisation du message.

- **En cours de procédure d'information-consultation**, en faisant état des informations non confidentielles (voir encadré) nécessaires à la compréhension du projet. Ainsi, le CSE pourra mieux apprécier le positionnement des salariés, relayer leurs questions lors des réunions avec l'employeur... afin de construire son avis motivé, qu'il conviendra évidemment de diffuser largement et rapidement une fois rendu.
- **Sur les travaux de l'instance et les dispositifs auxquels elle a recours** : enquêtes, inspections, travaux des commissions, déclenchement d'un droit d'alerte... L'instance a tout intérêt à tenir le personnel informé de ses actions et des objectifs qu'elle poursuit en les menant.
- **Sur les activités sociales et culturelles** (politique ASC retenue par le CSE, modalités d'accès aux activités par les salariés et ayants-droits, ...).

DISCRÉTION, SECRET, CONFIDENTIALITÉ : CE QUE LE CSE NE DOIT PAS DIFFUSER

Le code du travail prévoit une obligation de discrétion des membres du CSE², qui leur interdit de communiquer certaines des informations portées à leur connaissance :

- Soit parce qu'elles sont par nature confidentielles, en vertu de la loi : tel est le cas des documents économiques et financiers, des informations relatives à un droit d'alerte économique, à une offre de reprise.
- Soit parce que les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employeur indique expressément que l'information fournie est confidentielle ;
 - et cette confidentialité répond à une nécessité objective de préservation des intérêts légitimes de l'entreprise³.

Au-delà de l'obligation de discrétion, les membres du CSE sont soumis au secret professionnel quant aux informations relatives aux procédés de fabrication⁴.

La confidentialité constitue donc l'exception et non la règle.

Un employeur ne peut présenter l'intégralité d'un document d'information-consultation du CSE comme confidentiel sans plus de précision. Il devra spécifier, au sein de ce document, quelles sont les informations (donnée, projet, situation de fait) dont la diffusion porterait atteinte à ses intérêts légitimes. Les autres informations pourront être relayées par le CSE aux salariés.

En principe, sont également confidentielles les informations qui relèvent de la vie privée d'un ou plusieurs salariés. On pense aux informations auxquelles le CSE a accès dans le cadre d'une enquête conjointe pour atteinte au droit des personnes (témoignages, correspondances, communications privées sur les réseaux sociaux des salariés visés). Mais la Cour de cassation a récemment admis un tempérament, en autorisant leur diffusion lorsque : 1.) elle est indispensable à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et 2.) que l'atteinte portée à la vie privée du salarié est proportionnée au but poursuivi.⁵

QUELS MOYENS DE COMMUNICATION EMPLOYER POUR TOUCHER LE PLUS DE SALARIÉS ?

Si les moyens de communication du CSE prévus dans le Code du travail paraissent limités et un peu désuets, il serait dommage de ne pas s'en servir :

- **Le CSE dispose d'un droit d'affichage.** Les communications affichées sur le panneau dédié au CSE ne donnent pas lieu à un contrôle préalable par l'employeur⁶.
- **L'employeur doit mettre un local aménagé à disposition de l'instance.** Le CSE peut y recevoir les salariés (par exemple, à l'occasion de la remise des chèques vacances ou des cadeaux...). Ces événements sont toujours l'opportunité de communiquer sur les travaux de l'instance, de proposer aux salariés de s'inscrire à la newsletter du CSE...
- **Les élus disposent également d'une liberté de circulation dans tous les locaux de l'entreprise.** Ils peuvent ainsi échanger avec les salariés pendant leur temps de travail, sous réserve de ne pas gêner exagérément l'activité.

Au-delà des moyens consacrés par le Code du travail, l'utilisation par le CSE des outils d'information et de communication de l'entreprise (e-mail professionnel des salariés, intranet de l'entreprise) implique l'accord de l'employeur.

Un accord collectif sur la communication de l'instance peut déterminer les modalités de cette utilisation. Conclure un tel accord peut être positif, mais attention à ne pas se brider outre-mesure, en consentant à des restrictions qui ne seraient pas prévues par la loi.

L'utilisation des moyens numériques de l'entreprise pose une autre problématique : celle de la confidentialité des échanges entre les salariés et les élus. Comment garantir que l'employeur n'aura pas accès aux courriels envoyés au moyen des serveurs de messagerie appartenant à l'entreprise ?

Pour pallier ces difficultés, le CSE peut constituer ses propres listes de diffusion par courriel, avec les adresses personnelles des salariés, à condition que ceux-ci les aient fournies de leur plein gré et en connaissance de l'utilisation qui en sera faite, conformément aux principes du RGPD.

Le CSE est également libre de mettre en place son propre site internet, et d'y diffuser l'information qu'il entend, sous réserve de ne pas porter atteinte à des intérêts légitimes. À cette fin, il est conseillé de limiter l'accès aux espaces de communication du CSE aux seuls salariés de l'entreprise par un code d'accès.

L'ensemble de ces moyens devront être mobilisés par le CSE, de façon régulière, afin d'impliquer les salariés dans les travaux de l'instance pendant toute la durée du mandat.

Victor COLOMBANI / Avocat - Paris

3 - Selon la jurisprudence : la confidentialité est justifiée au regard des intérêts légitimes de l'entreprise lorsqu'elle porte sur des informations inconnues du public sur la santé économique et financière d'une entreprise (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-10.366), ou susceptibles de discréditer définitivement l'entreprise vis-à-vis de ses clients et fournisseurs (Cass. soc., 11 oct. 1972, n° 71-40.509). En revanche, l'employeur ne peut valablement désigner comme confidentiels tous les documents remis lors d'une procédure d'information et consultation sur un projet de réorganisation et de licenciements collectif (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270).

4 - Art L. 2315-3 al. 1er du Code du travail.

5 - Cass. soc., 16 fév. 2022, n° 20-14.416.

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION SYNDICALE :

entre droit fondamental & défis contemporains

Comment ce pilier essentiel des relations sociales évolue-t-il dans un monde du travail en profonde mutation, et quelles sont les implications pratiques pour les syndicats ?

UN DROIT À LA POLÉMIQUE

Il nous apparaît essentiel de rappeler que la liberté de communication des organisations syndicales découle du principe de liberté syndicale protégée par les alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946¹, et régulièrement rappelée par la Cour de cassation.

Cette dernière reconnaît aux syndicats un véritable droit de « **polémique** » en précisant que « **le langage syndical justifie la tolérance de certains excès à la mesure des tensions nées de conflits sociaux ou de la violence qui parfois sous-tend les relations de travail** »².

Pour autant cette liberté d'expression n'est pas absolue et connaît des limites.

Injures, diffamations ou propos particulièrement excessifs sont à proscrire au même titre qu'un contenu politique ou qui dévoilerait des informations confidentielles.

Cette liberté d'expression syndicale est également limitée par les moyens légaux de communications.

DES MOYENS DE COMMUNICATION D'UN AUTRE TEMPS !

Force est de constater que les moyens de communication mobilisables par les organisations syndicales ne sont plus adaptés voire obsolètes.

Aujourd'hui, les seuls moyens légaux sont :

- la libre diffusion des communications syndicales sur des panneaux ;
- la possibilité de distribuer des tracts dans l'enceinte de l'entreprise (aux heures d'entrée et de sortie du travail³) ;
- la possibilité de poster des tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise (lorsqu'il existe).

Et malgré les récentes ordonnances ayant, « officiellement », pour objet de renforcer le dialogue social ou la négociation collective, le législateur n'a pas jugé bon d'ouvrir aux organisations syndicales l'accès aux outils de communication numérique internes des entreprises lesquels restent soumis à l'autorisation des directions qui ne la concède que trop rarement.

1 - « 6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».



LE MONDE CHANGE, VOUS DEVEZ TENTER DE FAIRE ÉVOLUER VOS OUTILS DE COMMUNICATION

Notre monde du travail connaît de profondes mutations. Les épisodes de confinement, le développement du télétravail et de ses dérivés, la généralisation du tout numérique peuvent illustrer l'éclatement des collectifs de travail tels qu'ils existaient et mettent en lumière les problématiques d'accès aux communications syndicales.

Aujourd'hui le constat est qu'un nombre sans cesse croissant de travailleurs n'a pas accès aux communications syndicales.

Pour autant des solutions existent pour s'affranchir de ces limites sociétales et techniques dont il appartient aux organisations syndicales et plus généralement aux représentants du personnel de s'emparer.

Mentionnons et sans que la liste ne soit exhaustive :

- La négociation d'accords d'utilisation des outils numériques internes. Rappelons sur ce point que tant la CNIL dans son rapport de 2002 qu'une réponse ministérielle de 1999 préconisait de « négocier les modalités d'accès à la messagerie générale et de diffuser des messages à caractère syndical sur celle-ci » ;
- La création de sites internet dédiés, la création de groupes sur les réseaux sociaux ;
- La collecte des adresses e-mails personnelles des salariés pour leur adresser directement les communications ;
- La mise en place des groupes de discussion téléphonique ;
- La tenue de permanence numérique...

Voici quelques pistes pour investir le champ de la communication numérique afin que le silence des écrans n'éclipse pas les murmures essentiels des conversations humaines, et que le bruit des notifications ne devienne pas le seul battement de nos vies connectées.

Justin SAILLARD-TREPOZ
Juriste / Référent AURA

2 - Cass. 1^{re} civ., 21 févr. 2006, no 04-16.705.

« Culottées »

de Pénélope BAGIEU / Gallimard Bande Dessinée¹



C'est une bande dessinée pas tout à fait comme les autres.

C'est plein de petites histoires racontant de **Grandes Histoires**.

On y croise des femmes aux destins extraordinaires et pleines d'audace.

On y croise des femmes qui ont dû lutter contre le déterminisme et les stéréotypes en tous genres.

On y croise des stars, des exploratrices, une gardienne de phare, des amoureuses ou encore une impératrice.

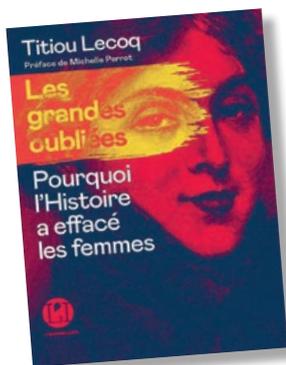
On apprendra que **Naziq al-Abid créait en 1935 l'Association des travailleuses du Liban** avec pour mot d'ordre : « **Un salaire égal !** ».

Elles auront poussé les murs, forcé des portes et lutté inlassablement contre les vents contraires. Elles ont tout simplement osé comme d'autres osent encore aujourd'hui. À chaque fois on a envie d'aller plus loin et se documenter sur chacune d'entre elles pour en savoir plus. Elles ne sont pas connues et méritent de l'être.

Alors ne passez pas à côté du portrait de ces 30 femmes car vous constaterez qu'autour de vous, en famille, au travail ou lors de vos loisirs, elles ne sont jamais très loin. Il suffit de changer notre regard pour poursuivre ces histoires en toutes circonstances.

« Les grandes oubliées » Pourquoi l'Histoire a effacé les femmes

de Titiou LECOQ / Édition Livre de poche



Ce livre fait écho aux « Culottées » (voir ci-dessus), assurément !

Toutes les femmes l'ont été dans l'Histoire : elles ont régné, dirigé, créé, combattu, milité... quotidiennement comme les hommes. Et pourtant l'Histoire les a effacées et on nous fait croire aujourd'hui que l'Égalité serait en marche !

Foutaises, nous signifie **Titiou LECOQ** au travers un livre pédagogue, accessible, documenté, passionnant et impertinent qui s'appuie sur les découvertes les plus récentes pour retracer et décrypter de la préhistoire à nos jours les mécanismes et faits ayant servi à la construction de la mystification actuelle.

Quelques exemples pour vous :

- **À la Préhistoire**, les femmes n'étaient pas cantonnées aux enfants et à la cueillette mais elles chassaient également
- **Au Moyen-Âge**, aucun débat sur les femmes qui étaient autrice, jongleresse, troubairitz – troubadour féminin-, chevaleresse, reine ; les mots existaient et étaient communément utilisés et ce sont les femmes qui dirigeaient les domaines alors que les hommes étaient à la guerre...

Quels ont été les grands fossoyeurs qui ont placé

les femmes dans une situation de servitude/infériorité ?

- **La Renaissance.**
- **Le Siècle des Lumières avec Voltaire & Rousseau**
- **La Révolution française : on la savait bourgeoise, on peut dire également phallocrate.**
- **Mais aussi l'Académie Française...**

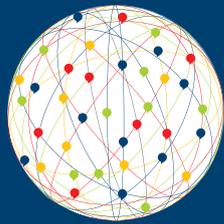
Ironies de l'HISTOIRE ?

L'histoire a avancé – avec difficulté toutefois lorsque l'on sait que la France a été le dernier état européen à accorder **le droit de vote aux femmes en 1946 et que ce n'est qu'en 1965 que les femmes n'ont plus été considérées comme des enfants mineurs** – sous tutelle-puisqu'elles ont disposé alors de la capacité de signer un contrat de travail, d'avoir un compte bancaire...

« **Les Grandes oubliées** » nous rappelle que **l'Histoire mérite, quel que soit le thème, d'être toujours questionnée** pour ne pas se laisser berner par des constructions bâties au profit de certains ; pour les femmes et les hommes d'aujourd'hui qu'il ne s'agit pas seulement de conquérir l'égalité et les droits associés mais de la restaurer en s'appuyant sur les faits en dénonçant la tromperie dont nous avons été les victimes depuis les bancs de l'école.

Donc à faire lire à toutes et tous !!

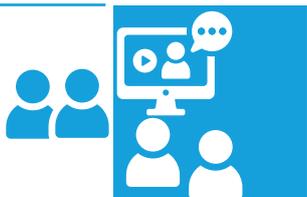
1 - L'édition de novembre 2022 constitue l'intégrale des éditions parues en 2016 et 2017.



ATLANTES

AVOCATS

Échanger, s'informer, se former, se connaître, se reconnaître...



PENDANT NOS WEBINAIRES SUR L'ACTUALITÉ

PROCHAIN RV LE 8 FÉVRIER 2024 À 11H

Temps de repos :

- Quels droits pour les salariés (notamment en arrêt maladie) ?
- Comment le CSE peut-il agir à leurs côtés ?

Je m'inscris ✓



SUR LES SALONS

- PARIS (Eluceo 6 et 7 mars)
- BORDEAUX (Eluceo 13 et 14 mars)
- DIJON (Solutions CSE 19 mars)
- LILLE (Eluceo 20 et 21 mars)
- LORIENT (Pro CSE 21 mars)
- TOULOUSE (Solutions CSE 21 et 22 mars)
- PARIS (Solutions CSE 26 27 et 28 mars)
- BREST (Solutions CSE 28 mars)
- MARSEILLE (Eluceo 28 et 29 mars)
- STRASBOURG (Solutions CSE 4 et 5 avril)
- LYON (Eluceo 10 et 11 avril)
- RENNES (Eluceo 17 et 18 avril)



AU COURS DE NOS RENDEZ-VOUS EN FACE À FACE AVEC VOUS POUR :

- Identifier vos besoins
- Définir la feuille de route de votre mandat
- Anticiper les éventuels projets de la direction.

Je prends rendez-vous ✓

Pour plus
d'information,
nos avocats et juristes
sont à votre écoute
T. 01 56 53 65 00
contact@atlantes.fr

Plus que jamais à vos côtés,
Toute l'équipe Atlantes Avocats

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance

au quotidien : 01 56 53 65 10



Rendez-vous sur
et sur notre Appli
mobile

www.atlantes.fr



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Art(page).

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).