

Avosial

AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

Compte-rendu :

Les Modes Alternatifs de Résolution des Différends (ARD)

Mercredi 18 juin 2014 - Cabinet Jones Day

Introduction

Monsieur le Vice Bâtonnier Laurent MARTINET, par ailleurs associé du cabinet Jones Day, a mis à la disposition de notre syndicat, à titre exceptionnel, l'auditorium de son cabinet.

Dans son discours de bienvenue, Monsieur le Vice-Bâtonnier insiste sur l'accroissement flagrant de l'utilisation des modes alternatifs de résolution des différends par les avocats à la demande de leurs clients. Il s'agit d'une démarche à laquelle il croit.

Hubert FLICHY, Président d'Avosial, souhaite également la valoriser. Il insiste sur l'importance de renouveler les métiers de l'avocat, dont les nouveaux entrants sur le marché cherchent parfois du travail. C'est donc un phénomène de fond, qu'il soutient, promeut et qui est appelé à se répandre.

Selon Dominique BORDE, MCO, Secrétaire de la Commission Internationale ordinale, souligne un paradoxe: alors qu'il y a toujours plus de justiciables en France (augmentation de la population), on compte le même nombre de juges qu'en 1870 !

14H00 : Modes alternatifs utilisés aux Etats-Unis par les entreprises

Maître Florence GLADEL, Présidente de la Commission ADR d'Avosial présente en détail les trois modes alternatifs de règlement des litiges utilisés en droit social aux USA :

- L'arbitrage
- La médiation
- Le droit collaboratif

Ces trois modes ont tous comme fondement la négociation raisonnée. Elle insiste sur les économies substantielles réalisées par les entreprises et sur le rôle de l'avocat dans la prévention des conflits.

14H20 : L'intérêt de la médiation en droit social

Maître Charlotte HAMMELRATH dresse un rappel historique de la médiation en France depuis la loi du 8 février 1995 :

- Décret du 22 juillet 1996
- Art. L.1152-6 Code du travail
- Art. L.2523-1 Code du travail
- Directive 2008/52/CE du Parlement européen

Deux formes de médiation judiciaire :

- Conseil des Prud'hommes : instaurer la possibilité d'avoir recours à un médiateur via le système de double convocation
- Chambre Sociale de la Cour d'appel de Paris : seuls 4 médiateurs sont avocats. Il est essentiel que les avocats soient plus représentés !

Selon elle, les acteurs de la médiation sont les dirigeants d'entreprise, les DRH, les syndicats, le CE, le CHSCT, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, les avocats.

14H40 : Prévention et formation professionnelle

Maître Sophie PÉLICIER-LOEVENBRUCK revient sur la montée de l'obligation de former dans la jurisprudence récente (arrêt du 25 fév. 1992 Expovit). L'entreprise a l'obligation d'assurer ainsi l'employabilité du salarié (formation continue) au risque de se voir attribuer une sanction.

Elle détaille également les apports des lois du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale comme l'entretien professionnel.

15h00 : Prévention et multimédia

Maître Amélie d'HEILLY explique que les éléments qui transitent sur le web peuvent faire l'objet de preuve au moment de l'embauche. Au tout moment lors de l'exécution du contrat de travail, les réseaux sociaux, blog, e-réputation sont des moyens d'action obéissant aux mêmes droits que ceux de la presse.

Elle rappelle également que l'employeur peut librement ouvrir les dossiers et fichiers du salarié qui ne sont pas mentionnés comme « personnel » dans leur intitulé.

15H20 : Session de questions – réponses

Maître Florence GLADEL conclut la 1ère partie du colloque en rappelant que trois familles de droit sont visées par la médiation : le commerce, le social et la famille

16H00 : Prévention et whistleblowing

Maître Claire LE TOUZÉ rappelle la définition du whistleblowing et explique que ce dispositif est appuyé par la loi sur la protection des données du 6 janvier 1978 et les délibérations de la CNIL du 8 décembre 2005 et de janvier 2014.

Il s'agit d'un dispositif à la disposition des salariés pour signaler des problèmes d'ordre comptable, financier, corruption, de distorsion à la libre concurrence. Son objectif est une bonne gouvernance et le respect de l'éthique au sein des entreprises. Il faut une autorisation spécifique pour mettre en place le dispositif. Si sa mise en place n'est pas conforme, la CNIL sanctionne : 300 000 euros et 5 ans d'emprisonnement.

Ce mécanisme d'alerte professionnelle s'applique sur des champs restreints. L'anonymat est fortement déconseillé pour éviter les délations calomnieuses. Il doit assurer la protection maximale des données, le respect de l'information, la consultation des institutions représentatives CE & CHSCT et la transparence sur la finalité du dispositif vis-à-vis des salariés

Le whistleblowing est un très utile mécanisme de prévention des conflits.

16h20 : Anticipation de la rupture du salarié

Maître Lionel PARAIRE explique qu'il y a très souvent des signes avant-coureurs qui annoncent le départ du salarié, que les RH et la Direction ne perçoivent pas toujours.

Il détaille 5 cas de figure pour anticiper la rupture du salarié : démission, abandon de poste, prise d'acte de la rupture, demande de résiliation judiciaire, rupture conventionnelle

16H40 : Stress et performance : l'évaluation professionnelle, un outil pour anticiper les nœuds de conflit

Maître Valérie MEIMOUN-HAYAT déplore le fait que dans le droit du travail, la relation de travail est construite sur le pouvoir de l'employeur. C'est différent de la relation de travail anglo-saxonne fondée sur l'encouragement.

Il faut donc repenser notre outil d'évaluation professionnelle avec moins de prises en défaut. Ces évaluations doivent être séparées des éléments de sanction.

Elle détaille différentes techniques d'évaluation : entretiens d'évaluation, grilles d'appréciation, contrôle des compétences, classement des salariés, bilan d'étape professionnel, évaluation à 360°, assessment center, entretien professionnel, entretien senior...

17H00 : Prévention et droits d'auteur

Maître Claire CAMBERNON détaille les deux types de prérogatives propres au droit d'auteur :

- droits moraux (droits de paternité, respect de l'oeuvre, divulgation, repentir)
- droits patrimoniaux (reproduction et représentation)

Elle explique que ce n'est pas parce qu'il y a un contrat de travail que l'employeur est forcément titulaire des droits d'auteur pour les œuvres créées (exception pour les logiciels et le cas de l'œuvre collective (processus de création verticale). Il est en revanche possible pour le salarié de céder ses droits d'auteur (clause de cession très stricte cependant)

17H20 : Session de questions – réponses

Hubert FLICHY conclut le colloque sur le désengagement du judiciaire (diminution du nombre de chambres sociales en Cour d'appel) auquel il relie directement l'importance de développer les ARD.