



AvoNews

La lettre
d'AvoSial

Juillet 2020

AU SOMMAIRE

3 Édito

5 Bienvenue aux nouveaux
adhérents

6 Communication média

8 Les travailleurs des plateformes : faut-
il adapter le droit ?

10 Crise du covid : quels impacts sur
le métier d'avocat en droit social ?

Les webinaires d'AvoSial :
Bilan et Perspectives

13

15 A l'épreuve du Covid,
le droit souple s'est durci

Quelques libres propos sur le
fonctionnement des juridictions post-
confinement (et un peu plus encore...)

17

19 Le voyage d'Avosial 2020 à l'île de ré

Evénements passés et à venir

20

21 A lire sur le site AvoSial

ÉDITO



Chers Amis,

Haut les cœurs !

Certes, la profession a souffert.

L'activité contentieuse a chuté dans nos cabinets, au point de mettre certains d'entre nous en difficulté. Plusieurs raisons à cela : la procédure prud'homale devient plus exigeante ; les entreprises ont facilement recours, seules, à la rupture conventionnelle ; et les barèmes d'indemnisation dissuadent plus d'un plaideur d'aller en justice tant le coût n'en mérite plus la chandelle. Certes, toute réforme même destinée à réduire le contentieux est l'occasion de nouvelles querelles et de nouveaux stratagèmes de défense mais il n'y a pas là de quoi occuper nos confrères. Les grèves qui ont accompagné la réforme des retraites puis la crise sanitaire ont finalement paralysé le fonctionnement de la justice. Une catastrophe pour les plaidants.

Mais à toute chose malheur est bon !

C'est peut-être l'occasion d'un nouveau départ pour nos cabinets, à condition de s'adapter.

Car on peine à croire que les litiges vont disparaître comme par enchantement et qu'après la Covid 19, employeurs, salariés et organisations syndicales iront boire paisiblement, côte à côte, à la même fontaine. Il y aura toujours des litiges. A nous de rappeler aux entreprises que nous sommes seuls, comme avocats spécialisés, en position de les assister efficacement. A nous, si besoin est, d'inciter nos clients à se tourner vers de nouvelles formes de règlement des litiges. A nous de les accompagner en médiation si le conflit s'y prête ou de leur recommander l'arbitrage si le demandeur y consent. Ces procédures offrent des gages de rapidité, d'efficacité, d'économies et de paix sociale. Le Centre de Médiation et d'Arbitrage du Travail, le CMATravail, est là pour vous aider à mener cette conversion.

Des milliers de suppressions d'emploi sont annoncées. Là encore, les avocats d'entreprises en droit social devront être là à tous les stades de la mise en œuvre des plans sociaux. A nous d'imposer notre présence en montrant qu'au-delà de nos compétences juridiques totalement indispensables à la réalisation de ces projets, nous parvenons à comprendre les préoccupations d'ordre économique de nos clients, à les aider à communiquer et à négocier avec les partenaires sociaux comme avec l'Administration. A nous

aussi de nous adapter aux nouveaux contentieux collectifs en maîtrisant parfaitement la procédure administrative.

L'activité de conseil n'a pas diminué avec la crise. Il a bien fallu aider nos clients, déjà ébranlés par les réformes Macron, à trouver leurs repères parmi toutes les ordonnances récentes. Et on a vu plus d'un confrère débordé d'activité partielle... Mais il y a eu un phénomène nouveau, en droit social comme en d'autres matières : les cabinets ont délivré à leurs clients et à leurs contacts une quantité impressionnante d'informations gratuites. Un travail colossal pour les cabinets, un moyen pour eux de garder le contact, de montrer qu'ils étaient à la pointe de l'actualité. Un moyen aussi, bien entendu, de susciter les questions...

Un luxe que tous les confrères n'ont pas pu s'offrir tant il faut pour cela être structuré. La crise ne frappe pas tous les cabinets de façon égale. Mais elle est pour tous l'occasion de se remettre en cause et d'adapter nos structures au monde de l'après Covid.

Hubert FLICHY
Président d'honneur d'AvoSial

COMMUNIQUÉS DE PRESSE

27 avril : Décision Amazon : équilibrée mais complexe pour les entreprises

24 avril : Amazon : AvoSial déplore une atteinte excessive au principe de liberté de commerce et d'industrie

23 avril : Dépistage Covid-19 : est-il légal de tester les salariés ?

07 avril : Quel dialogue social en temps de pandémie ?

27 mars : Adaptation du droit du travail : quelles conséquences ?

16 mars : Annulation du colloque du 20/03 « Les travailleurs des plateformes : faut-il adapter le droit ? »

05 mars : Invitation et programme du colloque du 20/03

26 février : A vos agendas ! Colloque Les travailleurs des plateformes : faut-il adapter le droit ?

ÉVÉNEMENTS À VENIR

16 septembre : Assemblée générale d'AvoSial

17 septembre : Atelier sur le télétravail, en lien avec les RPS

Du 1er au 4 octobre : Voyage annuel d'AvoSial sur l'île de Ré

NOUVEAUX ADHÉRENTS

BIENVENUE AUX NOUVEAUX ADHÉRENTS !

Mademoiselle Sonia ABODJA
NMCG Avocats Associés, PARIS

Madame Flore ASSELINEAU
ASSELINEAU et Associés, PARIS

Madame Alexandra BELLET
BLUEVOW LAWYERS, PARIS

Monsieur Ludovic BLANC
BLANC Avocat, PARIS

Monsieur Arnaud BLANC de la NAULTE
NMCG Avocats Associés, PARIS

Madame Alexandra BRIENS
EVERSHEDS SUTHERLAND, PARIS

Madame Sandrine CARON LE QUERE
Cabinet CARON LE QUERE, LORIENT

Madame Marine CHABOT
PELTIER JUVIGNY MARPEAU et Associés, PARIS

Madame Coralie CHEVALIER
Cabinet Coralie Chevalier, PARIS

Monsieur Géric CLOMES
LINKLATERS LLP, PARIS

Madame Maureen CURTIUS
NMCG Avocats Associés, PARIS

Madame Nadège DALLAIS
BAKER & MCKENZIE, PARIS

Mademoiselle Audrey DAVE
NMCG Avocats Associés, PARIS

Madame Laurence de MARNIX
Cabinet DE MARNIX, MONT-DE-MARSAN

Madame Sophie DECHAUMET
Cabinet ML&A, PARIS

Monsieur Nicolas ETCHEPARRE
SKADDEN ARPS, PARIS

Madame Anne FICHOT
SCP PIGOT SEGOND & Associés, PARIS

Madame Camille GAMET
ERNST & YOUNG - Société d'avocats, PARIS

Madame Delphine HADDAD*
AUGUST DEBOUZY, PARIS

Madame Joëlle HOFFMAN
LA BATIE HOFFMAN, PARIS

Monsieur Pierre-Emmanuel JEAN
PARIS

Madame Alice KLEIN
JONES DAY, PARIS

Madame Manon LAMOTTE
EVERSHEDS SUTHERLAND, PARIS

Monsieur Jonathan LAUNE
SCP CHABAS & Associés, AIX-EN-PROVENCE

Madame Claudia MEDINA OLIVEIRA
PARIS

Madame Isabelle MINARD
Cabinet BK Conseil, PARIS

Madame Faustine MONCHABLON
EVERSHEDS SUTHERLAND, PARIS

Madame Nelly MORICE
CAPSTAN Avocats, PARIS

Madame Noémie NAUDON
NMCG Avocats Associés, PARIS

Madame Chloé PEREZ
NMCG Avocats Associés, PARIS

Madame Soazig PETRESEILLE
REINHART MARVILLE TORRE, PARIS

Monsieur Fabien POMART
SOULIER Avocats, PARIS

Madame Sophie ROBERT
SCP CHABAS & Associés, MARSEILLE

Mademoiselle Sonia RODRIGUES
NMCG Avocats Associés, PARIS

Madame Deborah SANKOWICZ*
KEPLER LEGAL, PARIS

Madame Cécile SCHWAL
Cabinet SCHWAL & Associés, NICA

Monsieur Julien TAYEG,
DELCADE, BORDEAUX

Madame Diane VEZIES
NMCG Avocats Associés, PARIS

COMMUNICATION MÉDIA

Rendez-vous avec des journalistes, publication de communiqués de presse, réaction à l'actualité, AvoSial multiplie ses actions de communication avec les media pour diffuser largement nos idées et propositions et faire entendre la voix des avocats d'entreprise dans la sphère médiatique.



Nicolas de Sevin, Danièle Chanal et Marie-Hélène Bensadoun ainsi que les membres de la commission communication, Amélie d'Heilly, Myrtille Lapuelle et Stéphane Bloch, échangent régulièrement des journalistes lors de rendez-vous physiques, à l'occasion d'événements ou par téléphone lorsque l'expertise d'AvoSial est sollicitée.

Au cours des derniers mois, ils ont notamment pu échanger avec **Catherine Aboual (20 Minutes)**, **Marion Perroud (Challenges)**, **Bertrand Bissuel (Le Monde)**, **Sandrine Foulon (France Inter)** ou encore **Florence Mehrez (ActuEL-RH)** et **Baptiste Legrand (L'Obs)**.

L'OBS

« On a tendance à l'oublier, mais la règle de droit, même hors période de coronavirus, c'est que les dates de congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des instances du personnel », rappelle Danièle Chanal, qui conseille des entreprises et est aussi vice-présidente du réseau Avosial.

L'OBS, « Travail et coronavirus : mon employeur peut-il m'imposer mes dates de congés ? », 24 mars 2020



« Maintenant, avertit Amélie d'Heilly, même s'il est dans son bon droit, l'employeur prend un risque à obliger ses salariés à revenir, surtout si le télétravail s'est bien passé : le virus court toujours. Une direction qui ne prendrait pas en compte les inquiétudes de ses salariés, surtout si elles sont formulées par écrit dans un mail, s'exposerait à un contentieux en cas de contamination. »

France Inter, « On n'arrête pas l'éco », 16 mai 2020

Challenge^s

« Pour celles qui en ont déjà signé un, ce sera aussi l'occasion de réviser leurs accords télétravail. Car, soyons clairs ces dernières semaines, ça a été le no man's land juridique avec des installations de VPN dans tous les sens », souligne Danièle Chanal, vice-présidente du syndicat d'avocats d'entreprise AvoSial.

Challenges, « Le télétravail va-t-il devenir la nouvelle norme d'organisation du travail dans les entreprises ? », 18 mai 2020



« Le Journal de 20h », 24 avril 2020

« Un employé pourra complètement refuser que sa température soit prise ou qu'on fasse un test sérologique. L'employeur pourra lui interdire de rentrer dans l'entreprise mais il ne pourra pas le sanctionner. »



Les Echos

Les cas de discrimination, de harcèlement, ou encore les conditions vexatoires du licenciement, ne peuvent pas être indemnisés via le barème. Les avocats de salariés ne se gênent donc pas pour les invoquer s'ils en ont l'occasion. « C'est du coup un contentieux plus technique, donc plus long à traiter », explique Nicolas Sevin, président d'Avosial.

Les Echos, « Le vrai bilan de la réforme des prud'hommes », 16 janvier 2020

Le Monde

« S'il s'agit de protéger les employeurs face au risque de voir leur responsabilité engagée dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, cette seule directive ne permet pas, selon mon analyse, de garantir leur exonération, et nécessiterait donc l'adjonction de nouvelles dispositions », commente Me Marie-Hélène Bensadoun, vice-présidente d'Avosial, une association d'avocats qui conseille les employeurs.

Le Monde, « Coronavirus : le patronat veut être protégé par la loi pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire », 6 mai 2020

Le Monde

Après la décision « radicale » du tribunal de Nanterre, les entreprises vont redoubler de « vigilance », observe Me Nicolas de Sevin, président d'AvoSial, une association d'avocats qui conseillent des employeurs en matière de droit du travail. « *Le tribunal porte une atteinte excessive au principe de liberté du commerce et de l'industrie, ajoute-t-il. Au lieu de dicter une obligation générale de réduction de l'activité, il aurait pu dégager une solution plus équilibrée, en énonçant des recommandations précises pour chaque zone dans les centres de distribution.* »

Le Monde,
« *La justice rappelle Amazon à ses responsabilités* »,
15 avril 2020

Challenges

« *Certaines entreprises s'exposent à de vraies difficultés. D'autant plus que les initiateurs de contentieux se multiplient ces derniers temps entre les salariés, les syndicats, les CSE et les inspecteurs du travail* », souligne Danièle Chanal, vice-présidente du syndicat d'avocats d'entreprise AvoSial

Challenges, « *Coronavirus : la gestion de crise dans les entreprises laisse un goût amer aux élus du personnel* »,
14 mai 2020

Le Journal du Dimanche

La crise sanitaire remet en lumière le manque criant de moyens de notre justice

S'il est donc des juridictions que les avocats et les justiciables attendaient qu'elles soient à pied d'œuvre pendant le confinement, mais surtout aujourd'hui pour faire face à la crise sociale qui s'annonce, ce sont bien les conseils de prud'hommes et les chambres sociales des tribunaux judiciaires et des cours d'appel. Mais la réalité du terrain est bien différente. Et de la même manière que la crise sanitaire a braqué le projecteur sur le dénuement de l'hôpital public, elle remet en lumière le manque criant de moyens de notre justice.

Les signataires :

- Le Bâtonnier et la Vice-Bâtonnière de Paris
- Les membres du Conseil de l'Ordre
- Contributions : Nathalie ATTIAS - Avosial ; Olivier BLUCHE ; Arnaud GRIS - Membre du CNB, Dominique GANTELME, Médiateur.

Tribune dans Le Journal du dimanche,
« *Une « procédure sans audience » n'est pas un progrès* » :
les avocats tirent le signal d'alarme »,
5 juin 2020



L'avocat Stéphane Bloch, associé chez Flichy Granger et membre d'AvoSial, est formel : « *un dépistage comme celui-là ne peut se faire que par la médecine du travail. C'est très encadré. C'est le médecin du travail qui garantit l'anonymat, qui prévient le salarié s'il est contaminé. En aucun cas ses données de santé, comme la prise de température, ne peuvent être gardées par l'entreprise.* »

France Inter, « *On n'arrête pas l'éco* », 25 avril 2020



« *Le débat va être extrêmement complexe, estime Stéphane Bloch, avocat associé chez Flichy Grangé Avocat et membre d'AvoSial, association qui regroupe les avocats spécialisés dans la défense des employeurs. Il serait déraisonnable de condamner un employeur pour ne pas avoir imposé le port du masque alors que la doctrine a pour le moins été fluctuante. L'employeur est responsable, en l'état des connaissances du moment* ».

20 Minutes, « *Coronavirus : les employeurs face au risque des « contentieux Covid » avec leurs salariés* », 2 juillet 2020

Les Echos EXECUTIVES

Conscients de l'importance et de la portée que pourrait avoir l'arrêt de la Cour de cassation (rendu le 18 mars 2020), les employeurs se sont d'ailleurs mobilisés pour faire connaître leur point de vue, en intervenant volontairement (en vain) devant la Cour de cassation par l'intermédiaire du MEDEF et d'AVOSIAL.

Gageons que les juges du fond procéderont à un certain rééquilibrage entre le salarié et l'employeur en imposant au salarié une plus grande précision que dorénavant dans les informations transmises, concernant le nombre et la répartition sur la semaine (pour les trois années visées par la prescription) des heures de travail prétendument effectivement réalisées.

Les Echos EXECUTIVES,
« *Les heures supplémentaires : le salarié doit à présent se contenter de présenter au juge des éléments précis* », 14 mai 2020

LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES : FAUT-IL ADAPTER LE DROIT ?

Après la création d'une nouvelle Commission d'AvoSial travailleurs 2.0, ce sujet était au programme d'un colloque qui devait se tenir le 20 mars dernier. Cet événement a dû être annulé dans le contexte du confinement, mais son contenu a pu faire l'objet d'une publication dans la Semaine juridique – social. Marie-Hélène Bensadoun nous fait part de cette expérience.

Comme vous le savez, l'activité d'AvoSial est notamment structurée autour de Commissions dédiées à des thèmes qui nous permettent de travailler en amont ou en parallèle de l'élaboration de normes afin d'être une force de proposition reconnue par les pouvoirs publics. AvoSial entend ainsi nourrir les débats qui président aux réformes du droit social et à l'élaboration de la norme juridique par la production de réflexions et d'argumentaires ainsi que la participation à des auditions par les décideurs politiques.

La question des travailleurs de plateformes nous a très rapidement semblé être une question qui allait au-delà des contentieux UBER, TAKE IT EASY ou DELIVEROO, dont nous avons tous entendu parler, parce qu'elle s'inscrit dans un mouvement profond de transformation du monde du travail et plus généralement de la société. Il nous a donc paru indispensable de créer une commission pour travailler sur ce sujet et contribuer au débat tant auprès du législateur que de Think-Tanks.

Selon le conseil national du numérique, une plateforme numérique est « un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, service ou biens édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux ».

Cette définition est à elle seule porteuse de questionnements et alimente de vastes débats passionnants qui vont avec, sur leurs modèles opératoires et la nature juridique des actes qui les animent.

Leur arrivée dans le monde du travail suscite des

bouleversements. Elles semblent présenter des solutions pour créer de l'emploi tout en générant dans certains cas des situations de précarité que les juridictions ne se sont pas privées de mettre en exergue dans les cas cités ci-dessus.

Comme le relève l'Institut Montaigne dans son rapport intitulé « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi » paru en avril 2019, les travailleurs de plateformes ont plusieurs points communs : leurs disponibilités à des plages horaires inhabituelles et une volonté de gagner de l'argent à court terme.

Deux catégories de travailleurs de plateformes ont ainsi pu être identifiées :

- celle qui regroupe les travailleurs salariés qui utilisent les plateformes comme moyen de complément de leurs revenus ;
- celle qui regroupe des travailleurs indépendants qui utilisent les plateformes comme forme d'activité exclusive.

Et au sein de ces deux catégories, il est possible d'identifier des profils aussi différents que celui des travailleurs peu qualifiés qui ont des difficultés majeures à trouver un emploi et, au contraire, celui des travailleurs hautement qualifiés qui souhaitent travailler avec une plus ample flexibilité et qui utilisent les plateformes à cet effet.

C'est dans ce contexte que la Commission intitulée travailleurs 2.0 composée de 11 membres d'AvoSial (Murielle ASSER, Marie-Hélène BENSADOUN, Julie BOUCHARD, Régine GOURY, Amélie d'HEILLY, Elsa LEDERLIN, Sarah-Jane MIROU, Annabelle PAVON-GRANGIER, François PINATEL, Etienne PUJOL, Monika SEIDEL-MOREAU) a notamment travaillé en

liaison avec ceux qui contribuent aujourd'hui à la réflexion sur le statut des plateformes (entrepreneurs, magistrats, universitaires) afin de cerner les difficultés juridiques afférentes à ce mode d'organisation et essayer d'en tirer une réflexion sur les questionnements évoqués ci-dessus qui animent les acteurs de ce nouveau terrain de travail.

Il nous est alors apparu que deux questions devaient être traitées : la définition du lien de subordination et la nécessité de définir, ou pas, un statut spécifique pour ces travailleurs. Malheureusement, la crise sanitaire nous a contraints à revoir notre organisation.

Claire Brunet, rédactrice en chef de la Semaine juridique, que nous remercions ici chaleureusement, nous alors proposé de consacrer un numéro spécial à nos travaux. C'est donc sous l'intitulé « les travailleurs des plateformes numériques » que nous avons pu publier un état à date de nos réflexions.

Je veux ici remercier, pour l'excellence de leur contribution et leur disponibilité en ces temps inédits, Monsieur le Président Daniel FONTANAUD, Magistrat auprès de la Cour d'Appel de Paris, Madame Françoise Favennec-Héry, Professeure à l'Université Panthéon-Assas (Paris II), Messieurs Pascal Lokiec et Grégoire Loiseau, Professeurs à l'Université Panthéon-Sorbonne (Paris I), notre confrère François Pinatel, avocat aux Conseils, membre d'AvoSial, Monsieur Florent Malbranche, co-fondateur et CEO de Brigad, et Madame Hind Elidrissi, co-fondatrice de Wemind.

Ces contributions nous ont permis de porter des regards croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution. Il en ressort que si certains de nos intervenant défendent la nécessité de sécuriser la notion de lien de subordination en figeant son contour légal, d'autre estiment que cette démarche n'est ni souhaitable, ni suffisante en termes de sécurité juridique et que nous disposons d'indices suffisamment précis et détaillés à travers la jurisprudence pour ne pas avoir à nous enfermer dans une définition qui ne tiendrait pas compte de la multiplicité des situations concernées. Mieux vaudrait, selon certains, appeler « un chat un chat » et qualifier ab initio, la relation contractuelle qui lie le travailleur à la plateforme. Le Conseil Constitutionnel est allé en ce sens en invalidant

la présomption de non-salariat portée par l'existence de chartes prévues lors de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2020. La proposition initiale de légiférer sur le lien de subordination a été porteuse d'une réflexion au sein de la Commission sur l'opportunité de créer une autorité indépendante dont le rôle serait celui d'un organisme de certification en matière de qualification du contrat. Cette proposition semble ne pas avoir fait l'unanimité parmi nos contributeurs extérieurs.

S'agissant de savoir s'il faut ou non définir un statut spécifique pour les travailleurs de plateformes, il semble qu'aucune réponse ne s'impose à l'évidence. La réflexion continue de tourner autour des 3 scénarii qui suivent : rester dans la dichotomie salariat-travail indépendant / créer un statut intermédiaire / désolidariser l'application de certaines dispositions du Code du Travail et la qualification de contrat de travail. Le choix n'est pas aisé mais force est de constater que de nombreuses voix se lèvent pour considérer que les plateformes qui créent un nouveau modèle économique doivent assumer une responsabilité sociale en ligne avec la Directive Communautaire relative à « *des conditions de travail prévisibles et transparentes dans l'Union Européenne* ».

On voit que le débat est vaste et reste ouvert aussi bien en France qu'au plan international à l'instar de ce que relève Monsieur le Professeur Loiseau en conclusion de sa synthèse sur les travaux menés : « *sans forcément s'opposer, les objectifs ne peuvent parfaitement s'accorder : améliorer la situation des travailleurs de plateformes ; sécuriser les relations de travail ; ménager le modèle économique des plateformes, siège de l'activité de nombreuses start-up et pourvoyeurs d'emplois ; distinguer les « vrais » des « faux » indépendants en respectant la liberté des uns et en restituant aux autres leur juste qualité ; préserver ou dépasser la division binaire entre les salariés et les indépendants.... Chacun de ces objectifs est défendable et a été défendu. Les hiérarchiser serait certainement arbitraire ; mais le risque qu'ils se neutralisent et paralysent l'action du droit pourrait faire accepter de les prioriser* ».

Marie-Hélène Bensadoun
Vice-Présidente d'AvoSial

CRISE DU COVID : QUELS IMPACTS SUR LE MÉTIER D'AVOCAT EN DROIT SOCIAL ?

Du jour au lendemain, l'annonce du confinement le 16 mars dernier a imposé aux avocats d'entreprise en droit social un bouleversement de leur activité, avec la mise en place soudaine du télétravail, l'arrêt quasi-total des activités contentieuses et des évolutions multiples du droit du Travail. Avec le recul de ces premières semaines à l'issue du confinement, comment ce dernier a-t-il affecté l'activité des cabinets d'avocats et leurs rapports aux entreprises ? Quels changements cette période va-t-elle entraîner pour l'avenir ? AvoNews a enquêté auprès de **Patrick Berjaud**, du cabinet KGA Avocats, de **Stéphanie Westendorp** du cabinet Bourdon Avocats et de **Claire Le Touzé**, du cabinet Simmons & Simmons.

Quel a été l'impact du confinement sur l'activité de votre cabinet ?

PB. Ça n'a pas été une période facile ! Nous avons dû nous organiser en urgence sur le plan matériel, pour fournir à tous nos collaborateurs et assistantes les outils de télétravail qui pouvaient manquer. Tout s'est bien passé après une période d'adaptation en urgence. Pendant ces mois de confinement, l'activité de notre département a été fortement réduite, à 30% de l'activité normale environ, du fait de l'arrêt quasi-total de notre activité contentieuse. En ce qui concerne le conseil, après de fortes demandes concernant le télétravail et l'activité partielle, nous avons été beaucoup moins sollicités en raison du ralentissement important de l'activité de nos clients et du gel des IRP et CSE. Nous avons dû nous-mêmes adopter l'activité partielle. Je sais que cette diminution de l'activité a été encore plus drastique pour

d'autres cabinets ne faisant que du contentieux. Depuis mi-mai, notre activité repart, lentement mais sûrement.

SW. Notre cabinet, spécialisé en droit social a plutôt été alimenté par les besoins de nos clients liés à la gestion de la crise sanitaire après quelques jours de flottement immédiatement après l'arrêt du 15 mars, le temps que nos clients, principalement des PME, organisent matériellement le confinement de leurs équipes et le télétravail. Cette période nous a permis à nous-mêmes de nous organiser. Ensuite, nous avons été sollicités pour de nombreuses questions, juridiques et pratiques, d'abord sur les conséquences du confinement puis sur le déconfinement (mise en place et organisation du télétravail, de l'activité partielle, des arrêts maladie pour garde d'enfants, relations avec les représentants du personnel, gestion des EPI, et autres questions liées à la responsabilité civile et pénale des entreprises en raison des risques en terme de santé et de sécurité liés au Covid 19, avec la nécessité d'appréhender au quotidien l'actualité juridique mise en place par le site du Ministère du travail notamment outre la jurisprudence. Dans le cadre de cette mission de conseil, nous avons naturellement contribué à la rédaction de nombreux documents pour nos clients (protocole de déconfinement, mise à jour des DUER, Règlement intérieur, etc ..). Finalement, nous avons eu beaucoup de travail et la période a été riche en créativité. Aujourd'hui, nous accompagnons nos clients dans des interrogations de ruptures individuelles ou collectives de contrats (PSE, RCC, PDV ou APC...).

Quid des relations avec vos clients ?

PB. Pour tenir nos clients informés de la réglementation sur l'activité partielle, les congés payés, nous avons multiplié les webinaires. Nous avons aussi créé une lettre hebdomadaire contenant des brèves ou articles d'analyse sur les ordonnances gouvernementales, pour apporter à nos clients toutes les informations utiles au fil de l'avalanche de textes du ministère. Nous la publions encore, une fois tous les 15 jours. Je dois avouer qu'apprendre à utiliser les outils de visioconférence a changé ma perception du télétravail et que mon aversion initiale a diminué. Mais un rendez-vous physique est toujours préférable...

CLT. De notre côté, nous avons créé une plateforme Covid-19 en ligne, afin que nos clients puissent accéder en direct aux grandes questions sur le droit du travail et ses évolutions. La coordination internationale de notre cabinet, présent dans le monde entier, nous a beaucoup aidé : le bureau italien nous a servi de lièvre pour anticiper les questions posées par les clients. Notre activité de conseil a été très dense, les entreprises étant totalement déboussolées par l'avalanche de textes sur l'activité partielle, les RTT, la baisse de l'activité... Nous avons réalisé un énorme travail de veille juridique avec une absorption de textes en un temps record, pour formuler des recommandations pratiques aux clients, et ce sans aucun recul. C'était un défi ! Surtout quand la DIRRECTE au téléphone donnait des indications contraires à celles de son site Internet... Les deux besoins primordiaux étaient de rassurer les clients dans leur gestion de tous ces changements et d'être très réactifs, le DRH pouvant nous appeler 24H/24 et ne s'en privant pas. Cette pression générale a renforcé les liens entre le client et le DRH, car ils étaient perdus et avaient besoin de soutien juridique et même psychologique. Selon moi, à 20h15 on aurait pu applaudir les DRH et leurs partenaires, qui ont été les relais de la crise économique pour gérer la pause et la reprise d'activité !

Quelles sont les conséquences de cette période sur l'avenir de la profession d'avocat en droit social ?

SW. Je crains que cette période n'accélère la diminution de la place de l'activité contentieuse et notamment de la plaidoirie dans l'activité contentieuse. A la sortie du confinement, on nous a fait comprendre qu'il est apparu souhaitable notamment devant les cours d'appel d'accepter de déposer nos dossiers (cette mesure excluant alors toute tenue d'audience et autorisant les magistrats à juger sur seule instruction des dossiers). Ces mesures s'expliquent par une forme de frilosité devant le risque sanitaire d'une part (respect des mesures barrières, port de masques dans l'enceinte des Tribunaux voir en salle d'audience), – et de l'engorgement des tribunaux d'autre part, en raison de la grève des avocats et de l'arrêt quasi total du fonctionnement des juridictions du 15 mars au 15 juin. Or plaider reste pour grand nombre d'entre nous un plaisir et un élément fondamental de notre métier, outil nécessaire pour présenter des observations et pour tenter de convaincre, à l'essence de notre vocation d'avocat. Le refus de dépôt des dossiers s'est traduit par un report parfois lointain des audiences. Avant le confinement, le phénomène était déjà présent en germes devant les cours d'appel. Ce phénomène d'éloignement de l'avocat du cœur des Tribunaux est assez visible aussi dans l'architecture du nouveau Tribunal implanté vers la porte de Clichy, où il est beaucoup plus difficile de circuler librement pour les avocats : on a le sentiment qu'il est plus difficile d'avoir accès aux magistrats, alors que nous sommes tous des acteurs du droit. Tout cela est assez questionnant voir inquiétant pour l'avenir de notre profession.

CLT. Cette crise va entraîner des changements majeurs et durables sur le métier d'avocat. Le télétravail forcé a suscité des vocations chez les juniors, chez les salariés, chez les métiers-supports. Cela va devenir une vraie forme de

travail pour les avocats et une revendication majeure pour les jeunes ; c'est le cas de la même manière chez nos clients. Ensuite, dans la crise économique majeure dans laquelle nous entrons, les clients attendront qu'on les aide au quotidien et même qu'on anticipe leurs besoins. De plus en plus, nous allons vers une ultra-connexion au client et une immédiateté dans le conseil, qui demande d'avoir un vrai recul sur nos sujets, et la capacité de formuler immédiatement des recommandations concrètes, sans se réfugier derrière la jurisprudence et la recherche. Nous serons partenaires et non plus prestataires de nos clients, nous travaillerons main dans la main. Ce qu'attend le DRH, c'est un mail avec deux bullet points et pas trois pages de jurisprudence ! A mon sens, la crise aura plutôt des conséquences positives sur notre métier, en accélérant des transformations et en nous obligeant à nous réinventer.

Patrick Berjaud,
Cabinet KGA Avocats

Stéphanie Westendorp,
Cabinet Bourdon Avocats

Claire Le Touzé,
Cabinet Simmons & Simmons

LES WEBINAIRES D'AVOSIAL : BILAN ET PERSPECTIVES

La crise sanitaire, par sa violence et son caractère inopiné, a entraîné chez AvoSial comme chez ses adhérents un premier moment de stupéfaction. Nous étions repliés sur nous-mêmes et un peu résignés à devoir suspendre nos activités.

Nous avons heureusement rapidement repris la barre du navire et affronté la tempête lorsque deux évidences sont apparues :

Tout d'abord, nos adhérents étaient fortement sollicités par leurs clients, parfois en contentieux mais surtout en conseil, sur les innombrables questions se rapportant principalement à l'activité partielle et aux plans de confinement puis de déconfinement. Il était donc indispensable de diffuser de l'information au plus vite et d'échanger sur des questions importantes et parfois très techniques.

D'autre part, l'échange et le partage d'informations font partie de l'ADN d'AvoSial. Nous ne pouvions pas rester claustrés de nombreuses semaines sans réaction.

C'est dans ce contexte que nous avons organisé ces différents webinaires qui se sont étalés sur les mois d'avril, mai, juin et juillet. Au total, 7 webinaires, que vous pouvez visionner en ligne sur le site d'AvoSial (rubrique « Informations Coronavirus, onglet « Evènements / Activités ») - sauf le dernier qui n'a pas été enregistré - ont été réalisés sur les thèmes suivants :

- La procédure judiciaire et l'activité partielle, avec Pierre Brégou et Stéphanie Guedes da

Costa le 1er avril ;

- L'actualisation des textes en matière de procédure et d'activité partielle, les congés et repos ainsi que les licenciements, avec Pierre Brégou, Amélie d'Heilly et Danièle Chanal le 8 avril ;
- Les ruptures conventionnelles et les licenciements, l'actualisation des textes en matière d'activité partielle et de procédure, la participation et l'intéressement avec Marie-Hélène Bensadoun, Amélie d'Heilly, Pierre Brégou et moi-même le 17 avril ;
- Les mesures de prévention et de sécurité qui incombent à l'employeur et la responsabilité civile et pénale de l'employeur, avec Elisabeth Laherre, Claire Le Touzé et Stéphane Bloch le 23 avril ;

**« Nous avons
heureusement rapidement
repris la barre du navire et
affronté la tempête. »**

- Les plans de reprise d'activité, l'actualisation des textes sur l'activité partielle et les délais de procédure, avec Caroline André-Hesse, Guillaume Bossy et Pierre Brégou, le 14 mai ;

- L'actualité de la jurisprudence du Conseil d'État sur les licenciements économiques (2013-2020) avec Olivier Dutheillet de Lamothe, ancien président de la section sociale du Conseil d'Etat, puis les APC avec Nicolas Durand-Gasselin, le 15 juin ;
- Le contrôle de l'activité partielle et les sanctions applicables avec Marianne Cotis, sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi à la DGEFP,

Bastien Espinassous, adjoint à la sous-directrice en charge du financement et de la modernisation à la DGEFP et Ludovique Clavreul, le 9 juillet.

Je tiens à remercier une nouvelle fois les intervenants pour leur implication et leur disponibilité.

Mais ces webinaires, s'ils ont répondu dans un premier temps aux besoins de nos adhérents pendant la crise sanitaire, ne vont pas s'arrêter avec celle-ci. En effet, nous tirons plusieurs enseignements de cette nouvelle expérience :

- Les webinaires facilitent grandement l'organisation de ce type de manifestations et font gagner à tous un temps précieux. Notre réactivité est beaucoup plus forte et nous pouvons être plus présents auprès de vous. La participation fut d'ailleurs massive puisque nous avons dénombré entre 150 et 250 participants à chaque fois.
- La souplesse des webinaires nous permet d'élargir les intervenants. Les membres du Bureau sont très présents mais ils ne peuvent

pas tout faire et il faut profiter de l'expérience inégalée de tous nos membres. Cela a permis l'intervention de Caroline André-Hesse, Guillaume Bossy, Nicolas Durand-Gasselin et Ludovique Clavreul.

- Les webinaires ont affermi le lien avec nos adhérents de province qui étaient très nombreux et très heureux à chaque fois de pouvoir participer à ces réunions.

Bien entendu, ces webinaires n'ont pas pour objectif de remplacer nos colloques annuels ou nos ateliers pratiques où le partage par petits groupes de connaissances pratiques est primordial. Mais ils sont néanmoins promis à un grand avenir au bénéfice de tous. Nous espérons donc recevoir dès la rentrée de nouvelles propositions de contributions.

*Nicolas de SEVIN,
Président d'AvoSial*

**Retrouvez les 6 premiers webinaires sur
notre site internet dans notre nouvelle
rubrique « Informations Coronavirus »**

A L'ÉPREUVE DU COVID, LE DROIT SOUPLE S'EST DURCI

Tout au long de la crise sanitaire, les pouvoirs publics et notamment le ministère du travail ont abondamment communiqué en particulier sur les mesures à suivre en matière de santé et de sécurité des salariés. De nombreuses FAQ (Foire aux questions) ont été régulièrement mises en ligne et l'acmé de cette communication a été atteinte par la publication début mai du « Protocole national de déconfinement pour les entreprises », récemment actualisé.

Cette inflation de recommandations, de bonnes pratiques, de guides, de fiches thématiques ou encore de FAQ n'a pas manqué de susciter des interrogations sur leur valeur normative et donc contraignante, d'aucuns posant même avec humour sur les réseaux sociaux la question de savoir s'il convenait désormais de placer les discours de la ministre du travail au sommet de la pyramide de Kelsen.

Sans aller jusque-là, il est indéniable que le droit de l'état d'urgence sanitaire et en premier lieu son volet social ont fait la part belle au droit souple dont il convient très rapidement de rappeler la genèse avant de souligner l'impulsion que lui a récemment donné le Conseil d'Etat dans les décisions Afifae du 29 mai 2020 et Gisti du 12 juin 2020.

Pour mémoire, les actes a priori non décisives comme les recommandations, les guides de bonne conduite, les guides de bonnes pratiques, les chartes, les avis, les communiqués, témoignent de l'existence d'un droit dit « souple », traduction française du concept de soft law issu du droit international, par opposition à un droit « dur » d'origine légale et assorti d'une force obligatoire dont le respect peut être imposé par la contrainte.

Si elle n'est pas clairement arrêtée en doctrine, la définition du droit souple fait l'objet au moins d'un consensus. Ces actes désignent des instruments qui, bien que non spontanément contraignants, ont vocation à produire des effets sur des acteurs juridiques ou économiques en orientant leur comportement afin d'obtenir l'adhésion spontanée à une norme.

Prenons l'exemple du protocole de déconfinement. Les mesures qu'il contient sont, pour la plupart d'entre elles, présentées sous la forme de recommandations, de bonnes pratiques, comme celles relatives à la gestion des flux de circulation ; d'autres en revanche se veulent plus normatives et contraignantes. C'est le cas, en particulier, des règles posées en matière de dépistage, le protocole de déconfinement indiquant dans sa version initiale que « les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées ».

**« Si elle n'est pas
clairement arrêtée en
doctrine, la définition du
droit souple fait l'objet au
moins d'un consensus. »**

Il y a donc ici une alternance de droit « souple » et de droit « dur », la texture de droit souple d'une mesure n'excluant pas sa valeur normative. Une norme peut ne pas être juridiquement contraignante et c'est alors plutôt la force normative de l'instrument qui doit être évaluée et faire l'objet d'une mesure sur une échelle qui va de la force d'inspiration ou d'orientation à la force prescriptive, impérative.

A cet égard, la position du Conseil d'Etat a évolué à une époque récente en admettant d'assimiler les recommandations à des actes décisives susceptibles de faire l'objet d'un recours (Cons. d'Etat, assemblée, 21 mars 2016, n° 368082, Société Fairvesta International GMBH et n° 390023, NC Numéricable). Cette évolution s'inscrit dans la

logique de la jurisprudence Duvignères qui a retenu, à propos des circulaires, que leurs dispositions peuvent être déférées devant le juge administratif dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir lorsqu'elles ont un caractère impératif, ce caractère pouvant se déduire, soit de ce qu'elles vont au-delà d'un simple exercice d'interprétation en créant une règle nouvelle ou de nouveaux droits et obligations, soit de ce qu'elles sont rédigées de telle manière qu'elles entendent imposer telle ou telle interprétation par voie de dispositions générales (Cons. d'Etat, 18 décembre 2002, n° 233618, Duvignères).

Dans le sillage de cette jurisprudence, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur la frontière entre une circulaire administrative faisant grief et un texte de droit souple insusceptible de recours comme une foire aux questions en matière fiscale. On est en présence du second lorsque les énonciations du document ont pour seul objet de présenter aux contribuables potentiellement concernés les modalités d'application d'un dispositif de régularisation des avoirs détenus à l'étranger sans fixer aucune règle nouvelle ni aucun principe d'interprétation des textes de nature à modifier l'ordonnement juridique ou la portée de la loi fiscale et s'imposant aux services (Cons. d'Etat, 17 mai 2017, n° 404270, Lacquemant).

Ces jurisprudences ont été très récemment revisitées afin de donner toute sa place, mais rien que sa place, à cet instrument que le vice-président du Conseil d'Etat décrivait en 2013 comme « l'oxygénation du droit ».

Dans une ordonnance de référé du 29 mai 2020 (n° 440452, Afifae), le Conseil d'Etat a validé les recommandations du ministère du Travail sur l'usage des fontaines à eaux sur les lieux de travail publiées dans plusieurs « fiches conseils métiers » leur conférant ainsi une portée normative. Le Palais Royal a refusé en revanche

de se prononcer sur la légalité des guides de bonnes pratiques élaborées en ce domaine par les branches professionnelles, considérant qu'elles ne présentaient qu'un but informatif, quand bien même le ministère aurait pris la décision de les publier.

Quelques jours plus tard, dans son arrêt du 12 juin (n° 418142, Gisti), le Conseil d'Etat fusionnait les règles issues des arrêts de 2002 et de 2016 et décidait à quelles conditions « les documents de portée générale », nouvelle catégorie d'actes administratifs, pouvaient passer sous les fourches caudines du contrôle de légalité (ils doivent émaner d'autorités publiques, peuvent être présentés sur des supports très divers et doivent être susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés le cas échéant de les mettre en œuvre).

Sur cette base, l'on peut raisonnablement anticiper dans un premier temps une augmentation des contentieux qui verra le juge administratif donner son interprétation de ce « droit souple endurci », de manière préventive (interprétation) ou curative (annulation), l'administration réfléchissant alors peut-être à deux fois avant de donner force publique à ces documents ou encadrant au moins leur élaboration d'un degré d'exigence accru.

Stéphane BLOCH

Avocat associé

Flichy Grangé Avocats

Bureau d'AvoSial

Membre de la Délégation Communication

QUELQUES LIBRES PROPOS SUR LE FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS POST-CONFINEMENT (ET UN PEU PLUS ENCORE...)

Soyons clairs : à l'annonce du confinement, qui a sonné violemment pour plusieurs semaines, la suspension des audiences (mais pas que), aucun confrère ne l'avait anticipé ni dans sa brutalité, ni dans sa longueur, même si certains ont mis à profit cette période pour se mettre à jour ou se réfugier loin de Paris¹.

La justice ayant horreur du vide (merci Aristote, même si c'est faux²), diverses dispositions ont été prises par les autorités pour faire traiter à tout le moins les cas d'urgence à tout prix – pour exemple, on a vu à Lyon des magistrats du tribunal judiciaire prendre les référés prud'homaux hors départage –, voir plus s'agissant des cours d'appel qui, devant le stock des affaires à traiter (30.000 affaires sociales en suspend à Paris, dit-on), ont imaginé des procédures sans audience ma foi avec un certain succès (le bonheur de n'avoir pas à supporter d'interminables plaidoiries ?).

La loi d'urgence a même engendré ses propres règles (législatives et réglementaires) et son propre contentieux en matière de santé et de sécurité au travail, décisions pour lesquelles Avosial a largement communiqué.

« Cette période a aussi montré l'utilité des vidéoconférences et des applications collaboratives »

Cette période a aussi montré l'utilité des vidéoconférences et des applications collaboratives (l'américain Zoom et le français Klaxoon sont maintenant connus de tous) et a engendré diverses réflexions dont celle de la nécessité ou non, de disposer encore de locaux vastes et somptueux – et donc coûteux - (pas que chez les avocats d'ailleurs). Enfin, le télétravail, pour lequel certains employeurs étaient encore rétifs avant le confinement, a montré toute son utilité.

La vie « normale » a donc repris à compter du 11 mai. Sans évoquer les chers³ disparus du fait de la Covid, ni s'appesantir sur la situation économique parfois dramatique des cabinets d'avocats⁴ dont les trésoreries avaient déjà été ravinées par le mouvement de grève depuis janvier dernier, il faut s'interroger sur les jours d'après, indépendamment des contingences de calendriers procéduraux très chargés du fait des renvois intervenus (sans que les confrères ne soient interrogés d'ailleurs sur d'éventuelles contrariétés de calendrier).

En termes de procédure, et sans prêter à la Chancellerie de vilaines pensées⁵, au-

¹(Malheureux) hasard du calendrier, la Mairie de Paris avait programmé au même moment une exposition « Les Parisiens dans l'exode de 1940 » à voir au Musée de la Libération.

²À lire sur la plage : le vide, la matière et l'énergie (revue La Recherche juillet/août 2020).

³Mon cher voisin de pallier, le professeur Philippe Malaurie s'en est ainsi allé le 1er avril dernier (à lire ou relire, « Anthologie de la pensée juridique »).

⁴On évoque le départ de la profession de plus de 28 % des avocats d'ici 12 mois (à lire le rapport du CNB « Covid-19 »).

⁵Quoique, c'était avant que l'Avocature ne s'empare de l'hôtel de Bourvallais.

delà des gestes barrières toujours en vigueur dans les juridictions et des plaidoiries en chambre de conseil⁶, on sent poindre l'idée de vouloir pérenniser certaines règles pourtant exceptionnelles :

En application de l'Ordonnance du 25 mars 2020 (2020-304) modifiée par l'Ordonnance du 20 mai 2020 (2020-595), on pense aux procédures sans plaidoirie, aux audiences « physiques » mais se résumant en fait à un dépôt de dossier, aux audiences par vidéo⁷, des départages hors la présence des conseillers prud'hommes, des procédures à juge unique devant le tribunal judiciaire (qui rapporte, dit-on, à la formation collégiale – mais quid aux prud'hommes ?), la notification d'actes et décisions portées à la connaissance des parties par tous moyens (en pratique, à notre connaissance, par mail et seuls des échanges de pièces et de date ont été mis en œuvre par les juridictions y compris prud'homales) et enfin le fameux article 11-3 de l'Ordonnance qui a prévu que si un BCO ne s'était pas tenu dans les trois mois de la saisine, l'affaire était renvoyée directement en bureau de

jugement, sauf opposition du demandeur⁸.

Par ailleurs, n'oublions la réforme de la procédure civile⁹ et ses impacts en droit du travail dont certaines dispositions doivent entrer en vigueur le 1 septembre 2020¹⁰, en particulier sur la saisine par voie électronique¹¹ qui va imposer un nouveau formalisme et de nouvelles règles de procédure¹², sauf si, comme en matière de divorce, l'exécutif décale cette date au 1er janvier 2021, ce que vous apprendrez en lisant sur votre lieu de villégiature, le Journal Officiel.

Enfin, il faut avoir en mémoire que la loi du 9 juillet 2020 donne la possibilité au pouvoir exécutif de confiner, même de manière ciblée. La Covid rode encore : bonnes vacances quand même !

Pierre BREGOU
CARAVAGE Avocats
Membre d'AvoSial

⁶Règles qui nous privent du plaisir d'entendre voire d'écouter plaider nos confrères.

⁷Des juridictions consulaires l'ont mis en pratique et, disons-le, avec succès.

⁸Mais à vrai dire, un BCO qui se tient 12 mois après la saisine relève du déni de justice et caractérise, bien sûr, un délai déraisonnable, ce qui fait le lit de procédures contre l'Etat.

⁹Loi 2019 -222 du 23 mars 2019 de programmation 2018 – 2022 et de réforme pour la Justice et ses divers décrets d'application.

¹⁰A lire aussi, « La réforme de la procédure civile » par notre confrère François-Xavier Berger chez Dalloz (format de poche pratique et pas cher!)

¹¹Qui n'est pas le RPVA.

¹²Par exemple, remise au greffe d'une copie de l'assignation dans les deux mois de la prise de la date, ou dans certains cas, 15 jours, etc.

LE VOYAGE D'AVOSIAL 2020 À L'ÎLE DE RÉ

Istanbul, Rome, Lisbonne, Séville, Naples, Milan, Taormine... telles sont les villes qui depuis sept ans maintenant ont accueilli AVOSIAL pour un séjour de deux ou trois jours début octobre où travail et découverte sont harmonieusement partagés.

C'est l'occasion de voir ou de revoir des lieux que parfois nous connaissons et d'y rencontrer des Confrères étrangers qui nous font part de leurs pratiques et de leur expérience.

Ceci s'avère toujours extrêmement instructif tellement des pays intellectuellement proches avec des cultures économiques souvent peu éloignées, peuvent diverger quant aux règles les gouvernant en matière de Droit du Travail.

Où aller en 2020 ?

La Covid-19 nous a grandement aidés à choisir.

Le cœur commandait de maintenir ce qui est devenu une tradition et l'un des moments forts d'AvoSial.

La raison commandait de ne pas prendre et de ne pas faire prendre de risque aux participants.

Il convenait également de ménager les finances de Cabinets qui souvent ont souffert.

Ce sera donc la France !
Et quoi de plus dépaysant et de plus sain en France qu'une île !

C'est donc l'Île de Ré, terre d'élection de notre Président Fondateur Hubert FLICHY, qui nous accueillera.

Celui-ci nous a préparé un programme qui alliera sport, découverte et gastronomie.

C'est en effet à vélo que nous découvrirons l'Île de Ré, en vélo électrique pour ceux qui le souhaitent.

Le Professeur Christian de Boissieu nous fera l'honneur d'animer une matinée de travail : une occasion de confronter les points de vue de l'économiste et des juristes de Droit Social.

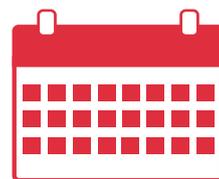
Enfin, les tables parmi les meilleures de l'Île de Ré ont été retenues et poissons, crustacés et huitres n'ont qu'à bien se tenir...

Vous êtes attendus à compter du 1^{er} octobre au soir jusqu'au dimanche midi, la matinée étant consacrée à la visite de La Rochelle.

Il reste quelques places, aussi je vous invite à vous inscrire rapidement.

Jean-Charles GUILLARD
Avocat Associé SELARL MARRE & GUILLARD
Trésorier d'AvoSial

RETOUR SUR LES ÉVÉNEMENTS PASSÉS



Vendredi 21 février 2020 à Paris

Atelier « AT/MP : Réforme du contentieux de la Sécurité sociale et refonte de la procédure d'instruction »

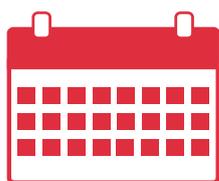
Co-animé par Gwladys BEAUCHET et Elodie BOSSUOT-QUINT, cet atelier a réuni 75 participants.



Vendredi 6 mars 2020 à Paris

Atelier « Nouvelle procédure civile en droit du travail »

L'atelier, co-animé par Pierre BRÉGOU et Alexandre DUPREY, a réuni 72 adhérents. Une deuxième session parisienne et une session lyonnaise sont envisagées.



ÉVÉNEMENTS À VENIR

16 septembre 2020
Assemblée Générale d'AvoSial

Initialement prévue le 20 mars 2020 à l'issue de notre colloque, l'Assemblée Générale d'AvoSial se tiendra finalement le 16 septembre.

17 septembre 2020 de 8h30 à 10h30
Atelier sur le télétravail, en lien avec les RPS.

Organisé par Marie-Hélène BENSADOUN et Marie-Hélène COHEN-GUILLEMINET.

Il n'est pas exclu de compléter une organisation en présentiel par un dispositif de visioconférence avec faculté d'intervention (et sans enregistrement).

À LIRE SUR LE SITE AVOSIAL

Le colloque prévu le 20 mars dernier sur les travailleurs des plateformes, annulé en raison du confinement, a finalement fait l'objet d'un numéro spécial de La Semaine Juridique – Social (n°23 du 9 juin 2020) qui peut être consulté sur notre site internet (rubrique « Médias » / Publications / Statuts particuliers)

Nous remercions pour leur contribution à ce numéro spécial :

- Murielle Asser, Marie-Hélène Bensadoun, Amélie d'Heilly, François Pinatel et Etienne Pujol, avocats adhérents d'AvoSial
- Les professeurs Françoise Favennec-Héry, Grégoire Loiseau et Pascal Lokiec
- Monsieur Daniel Fontanaud, président de chambre à la cour d'appel de Paris, Pôle 6
- Madame Hind Elidrissi - cofondatrice Wemind - et Monsieur Florent Malbranche - cofondateur et CEO Brigad



Les thèmes traités sont les suivants :

- Les travailleurs des plateformes au coeur de la réflexion de la commission «Travailleurs 2.0» d'AvoSial
- Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international
- Regards croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution
- Le travailleur de plateforme : un indépendant à part ?
- Quel régime pour les travailleurs des plateformes ?
- Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix

Une nouvelle rubrique «Informations Coronavirus» a été créée au sein de la rubrique « Activités / Evènements » de notre site internet

Vous y retrouverez les vidéos des webinaires mais aussi de la jurisprudence, des articles parus dans la presse spécialisée, des informations sur les modalités de déconfinement des juridictions sociales, et quelques textes utiles.

EXPRIMEZ-VOUS !

Vous souhaitez vous exprimer sur un texte de loi ou un sujet lié à l'actualité sociale au nom d'AvoSial ?

N'hésitez pas à contacter les membres du Bureau délégués à la communication :

Amélie d'Heilly
a.dheilly@5qbavocats.com

Stéphane Bloch
bloch@flichy.com

Myrtille Lapuelle
myrtillelapuelle@eversheds-sutherland.com



EN BREF



Nous avons passé la barre des 1 200 abonnés sur notre page LinkedIn AvoSial - Syndicat des avocats d'entreprise en droit social ! Abonnez-vous pour connaître les dernières actualités du syndicat.



Suivez-nous sur Twitter @AvoSial !

AvoSial
AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

Contact AVOSIAL
Sylvie Doré
sylvie.dorel@avosial.fr
Tél. : 01 30 90 83 71