



# AvoNews



La lettre  
d'AvoSial

Juillet 2021

# AU SOMMAIRE

- 3** Édito
  - 5** Bienvenue aux nouveaux adhérents
  - 6** Communication média
  - 8** Risques psychosociaux et télétravail : retour sur le webinaire du 04 mars
  - 9** Signe religieux en entreprise : une question de taille ?
  - 12** Tickets restaurant et télétravail : quelle sécurité juridique ?
  - 14** Groupes de travail
  - 15** Le feuilleton sur les travailleurs de plateformes
  - 16** Commission « Forfait jours » : le retour !
  - 17** AvoSial en régions
  - 19** Le secret professionnel de l'avocat : un droit et un devoir de l'avocat, trésor fragile qui protège le justiciable
  - 21** AvoSial ausculte le contentieux des avis du médecin du travail en partenariat avec LexisNexis
  - 22** Retour sur les évènements passés
  - 23** Evènements à venir
-

# ÉDITO



## Chers Adhérents,

Chers confrères,

L'année (scolaire) s'achève et avec elle, à la rentrée, la mandature du bureau d'AvoSial. Nous l'avons imaginée, au départ, pleine d'allant et d'innovations, à votre service et, plus largement à celui des causes que nous portons tous aux côtés de nos clients. Elle l'a effectivement été, mais avec moins de sérénité que nous l'espérions : le Covid dictant désormais nos vies, nous avons tous été pris d'une frénésie inattendue, dans ces temps par ailleurs immobiles... curieux mélange !

La sidération a été de courte durée, sous les sollicitations multiples et permanentes de nos clients pris du même sentiment d'urgence panique et d'asphyxie règlementaire.

L'adversité pousse à la solidarité : il nous est vite apparu comme une évidence, au sein du bureau, que si vous aviez un peu besoin de nous en vitesse de croisière, vous auriez sans doute beaucoup besoin de nous par gros temps. Forts de nos zooms, teams et autres outils digitaux devenus nos nouveaux meilleurs amis, nous avons repris nos bâtons de pèlerins pour partager avec vous les arcanes d'un nouveau droit du travail : celui de la crise, où ce qui paraissait impensable la veille devenait une évidence : les réunions de CSE par conférence téléphonique, les entretiens préalables en visio et autres curiosités « covidienne ».



L'activité partielle, avec ses jongleries de taux et d'assiettes, a ouvert le bal de nos webinaires. Fini les ateliers pratiques et commissions qui réunissaient quelques-uns d'entre nous autour d'un café de bon matin, place à la grand'messe par écrans interposés. Nous avons découvert, du côté des animateurs, l'impression inconfortable de prêcher dans le désert alors que vous nous écoutiez par dizaines, en pyjamas. A cette première session vous étiez 200 ! On ne pouvait plus vous abandonner...



Six autres webinaires ont suivi entre avril et juillet 2020 et aucun n'a eu moins de 140 participants.

Requiqués par l'été qui avait un peu ressemblé à celui d'avant, nous avons enchaîné avec trois autres à la rentrée. En 2021 nous avons animé encore deux webinaires et avons renoué, à trois reprises, avec les ateliers pratiques, au format plus restreint conformément à l'objet qui est le leur. Plusieurs fois nous avons convié des personnalités extérieures – un psychologue clinicien, un professeur de droit, un magistrat et un dirigeant de cabinet d'expertise – pour ne pas devenir consanguins à force d'être confinés.

Nous aurions certainement pu faire encore mieux, mais c'était notre première pandémie... nous espérons malgré tout que notre soutien modeste vous a aidés dans votre pratique et que notre communauté confraternelle vous a apporté un peu de réconfort. Il semblerait que ce soit le cas puisque nous avons atteint 539 adhérents, preuve qu'il faut plus qu'une peste de virus pour doucher l'enthousiasme et anéantir la résilience des avocats ! Avant la fin de la mandature nous vous présenterons les travaux de la commission « Perspectives d'avenir » qui est en train de finaliser quelques propositions de réformes à destination du futur Président (de la République !).

Merci à tous de votre indulgence pour nos premiers pas de geeks, de vos encouragements et de votre fidélité qui nous ont été si précieux. Nous avons hâte de vous retrouver « pour de vrai » et d'écrire ensemble une nouvelle page de l'histoire d'AvoSial.

**Nicolas de Sevin, Président d'AvoSial**  
**Marie-Hélène Bensadoun, Danièle Chanal, Vice-présidentes**

## COMMUNIQUÉS DE PRESSE

**25 février** : Brexit : quelles conséquences en droit social ?

**2 mars** : Vaccination : les 3 règles d'or de la santé pour un employeur en temps de Covid-19

**16 avril** : Décryptage d'expert : Télétravail et tickets restaurant : retour sur un débat juridique à rebondissements

**21 avril** : Décryptage d'expert : Port du voile en entreprise : la mise au clair de la Cour de cassation

**22 avril** : Représentation des travailleurs de plateformes : AvoSial s'inquiète du risque d'assimilation au statut de salarié

**9 juin** : AvoSial lance une étude sur le contentieux de l'inaptitude en partenariat avec Lexis Nexis

## ÉVÉNEMENTS À VENIR

**22 septembre** : Assemblées générales ordinaire et extra-ordinaire

**28 septembre** : Atelier pratique sur le thème de la procédure civile en droit du travail

**Du 14 au 17 octobre** : Voyage à l'île de Ré

# NOUVEAUX ADHÉRENTS

**Monsieur Abdel ABDELLAH**  
PARIS

**Madame Karine AUDOUZE**  
UGGC Avocats, PARIS

**Madame Isabelle de la BIGNE**  
BK Conseil, PARIS

**Madame Sandra CHAPART**  
PARIS

**Monsieur Jean-François CRAUSTE**  
PARIS

**Madame Virginie DELESTRE**  
NOMOS, PARIS

**Madame Marie DELMOTTE**  
BIGNON LEBRAY, PARIS

**Monsieur Marc DESGRANGES**  
BARTHÉLÉMY Avocats, LYON

**Madame Marine DUBOIS**  
KANOON Avocats, PARIS

**Monsieur Guillaume FEY**  
NANTES

**Monsieur Cyril GAILLARD**  
BREDIN PRAT, PARIS

**Madame Elsa GUILBAULT**  
NMCG Avocats Associés, PARIS

**Monsieur Abdelkader HAMIDA**  
CHASSANY WATRELOT & ASS., PARIS

**Madame Karine LASSALE**  
BORDEAUX

**Madame Nathalie LEROY**  
Selarl 25 rue Gounod, LILLE

**Madame Nathalie MAIRE**  
NMCG Avocats Associés, PARIS

**Monsieur François-Xavier MICHEL**  
CORNET VINCENT SEGUREL, RENNES

**Madame Joëlle MUCHADA\***  
GFP Avocats AARPI, PARIS

# BIENVENUE AUX NOUVEAUX ADHÉRENTS !

**Madame Sophie MUYARD**  
ERNST & YOUNG - Société d'Avocats, HAUTS DE SEINE

**Madame Véronique PETIT-GUILLOTEAU**  
GUILLOTEAU & Associés, PARIS

**Mademoiselle Elissaveta PETKOVA**  
BARTHÉLÉMY AVOCATS, BORDEAUX

**Madame Florence RICHARD**  
KERSUS Avocats, PARIS

**Mademoiselle Elodie ROBERT**  
Cabinet Elodie ROBERT, PARIS

**Madame Claire ROUYER**  
AIZAC & Associés, TOULON

**Madame Camille SMADJA**  
DJS Avocats, PARIS

**Madame Stéphanie STEIN\***  
STEIN LEGAL, PARIS

**Monsieur Guillaume TALNEAU**  
ERNST & YOUNG - Société d'Avocats, HAUTS DE SEINE

**Madame Sophie WATTEL**  
CADRA, DRÔME

**Madame Emilie WIDER**  
QIVIVE, PARIS

**Monsieur Virgile ZEIMET**  
CHASSANY WATRELOT & ASS., PARIS

**Monsieur Frédéric ZUNZ\***  
MONTECRISTO, PARIS

\*Ré-adhérents

# 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 avec des journalistes lors de rendez-vous physiques, à l'occasion d'événements ou par téléphone lorsque l'expertise d'AvoSial est sollicitée.

## LE FIGARO

« Arguant de la crise sanitaire, les juges incitent les parties d'un procès à accepter une procédure sans audience. C'est grave, car la plaidoirie et l'oralité sont indispensables au bon fonctionnement de la justice », argumente Me Jean Martinez, avocat au barreau de Marseille et membre du syndicat Avosial. « Quelle est la raison d'être d'une plaidoirie ? Pour le magistrat, reconnaître que pour délibérer, il ne suffit pas toujours de lire un dossier, il faut aussi entendre. »

Le Figaro, 10 février 2021

## Les Cahiers du DRH

« Le congé de mobilité ne peut plus être proposé dans le cadre d'un PSE et doit nécessairement être intégré à un dispositif de rupture conventionnelle collective ou de gestion des emplois et des compétences : il dépend donc dans les deux cas d'un accord collectif. »

Les Cahiers du DRH, le 1er février 2021

## l'Opinion

« Je dirais aux entreprises que la norme impérative cardinale, c'est l'obligation de sécurité et de santé de l'employeur. Il est difficile de ne pas soumettre à une recommandation qui va dans ce sens, quels que soient les débats juridiques. Mais il est légitime de poser la question du respect des libertés publiques dans un Etat de droit. » Stéphane Bloch, membre du bureau d'AvoSial.

L'Opinion, le 17 mars 2021

## Cadre & Dirigeant Magazine

« En ce début d'année, bien des points restent cependant en suspens. Par exemple, un accord doit être signé avec chaque Etat membre pour éviter la double affiliation des travailleurs détachés. Pour les permis de travail, il s'agit de voir à l'usage avec quelle souplesse ou rigidité l'administration britannique examinera les dossiers. » Claire Le Touzé, membre du bureau d'AvoSial.

Cadre & Dirigeant Magazine, le 31 mars 2021

## LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

« L'ordonnance sur la représentation professionnelle des travailleurs de plateforme « assimile les travailleurs indépendants aux salariés et menace la sécurité juridique et la liberté des relations qui peuvent exister entre les travailleurs et les entreprises », a estimé dans un communiqué de presse du 22 avril, le syndicat d'avocats d'entreprises en droit social AvoSial. »

Liaisons Sociales Quotidien, le 27 avril 2021

# RENDEZ-VOUS JOURNALISTES



Les portes-paroles d'AvoSial rencontrent régulièrement des journalistes dans le cadre d'entretiens individuels, notamment :



Lola Zucchelli – *NewsTank RH*

A la suite de l'envoi du décryptage d'expert sur le Brexit, la rédactrice en chef de News Tank RH a souhaité s'entretenir avec Claire Le Touré. L'interview est en cours de calage.

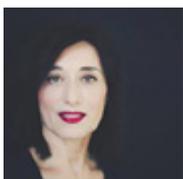


Anaïs Bouissou – *RTL*

A la suite de son élection au sein du bureau de l'AJIS, nous avons pris contact avec Anaïs Bouissou pour lui proposer un entretien avec Nicolas de Sevin, afin de lui présenter AvoSial et faire le point sur l'actualité du droit social. L'interview a finalement été organisée le 18 février avec Amélie d'Heilly.

news tank  
rh management

RTL



Corinne Lhaik – *L'Opinion*

Nous avons proposé à Corinne Lhaik de s'entretenir avec Stéphane Bloch au sujet du droit souple. L'entretien a été organisé le 16 mars et a donné lieu à une page entière d'interview dans l'édition papier de l'Opinion parue le lendemain.



Lucie Prusak – *Groupe AEF*

Comme évoqué lors des rencontres organisées en 2020 avec Bénédicte Foucher et Lucie Prusak, et à la suite d'une suggestion d'Anaïs Boissou (RTL), nous avons proposé à Lucie Prusak d'organiser une matinée de formation pour les journalistes de l'AJIS. Marie-Hélène Bensadoun s'est entretenue avec elle pour lui proposer une formation sur le thème du télétravail. Le sujet n'ayant pas été retenu par le bureau de l'AJIS, nous devons revenir vers elle avec une autre proposition de thème, car le principe de la matinée de formation AJIS – AvoSial n'est pas remis en cause.

l'Opinion



Leila de Comarmond – *Les Echos*

Nous avons proposé à Leila de Comarmond de s'entretenir avec Stéphane Bloch au sujet du « droit souple ». Cette interview téléphonique a été organisée le 19 mars.



Marie Duribreux – *Liaisons sociales*

A la suite de l'envoi du communiqué de presse sur l'ANI Santé au Travail, la rédactrice en chef adjointe nous a sollicité pour participer à un webinaire sur le sujet, organisé par l'ANDRH en partenariat avec Liaisons sociales. Stéphane Bloch a participé à ce webinaire le 11 février.

Les Echos

aef  
info

LIAISONS  
SOCIALES  
QUOTIDIEN

# RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET TÉLÉTRAVAIL : RETOUR SUR LE WEBINAIRE DU 4 MARS

*Le 4 mars dernier, les adhérents d'AvoSial ont pu partager une rencontre exceptionnelle par visioconférence avec Nils Veaux, Directeur du cabinet de conseil Plein Sens, dans le cadre d'un webinaire dédié au télétravail. Les plus de 110 adhérents présents ont bénéficié d'un débat à bâtons rompus avec l'intervenant. La vidéo est disponible sur le site Internet, dans la rubrique réservée aux adhérents. Cette séquence inédite a donné lieu à de nombreux retours positifs de la part des participants qui ont eu l'occasion de poser l'ensemble de leurs questions.*

« Le télétravail est devenu, avec la crise Covid et ses impacts sur nos organisations du travail, un sujet phare pour les équipes RH et leurs conseils », précise Nils Veaux. « Pourtant, se pose encore pour beaucoup la question de comment l'inscrire de manière pérenne dans les organisations collectives de travail.

Le webinaire, aux côtés des équipes d'AvoSial, était l'occasion pour Plein Sens, spécialisé dans l'accompagnement des transformations, d'apporter une lecture opérationnelle sur l'organisation et les conditions de travail, complémentaire aux nécessaires aspects juridiques qui l'encadrent. »



# SIGNE RELIGIEUX EN ENTREPRISE : UNE QUESTION DE TAILLE ?

Alors que le débat public bruissait d'informations sur le sort incertain de l'Observatoire de la Laïcité (remplacé depuis par le Comité interministériel de la laïcité), que les états généraux de la laïcité venaient d'être lancés (avec le « succès » que l'on sait !) et que la planète tout entière s'interrogeait sur le concept de laïcité à la française (c'est toujours d'actualité !), la Cour de cassation prononçait le 14 avril 2021 un nouvel arrêt sur le fait religieux en entreprise.

Un peu moins de deux mois après que l'Avocat Général près la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) ait présenté, le 27 février 2021, ses conclusions à l'occasion de deux questions préjudicielles déposées sur le même thème par des juridictions allemandes. A chaque fois était en cause le port du voile en entreprise (selon le baromètre du fait en religieux en entreprise élaboré 2020-2021 par l'Institut Montaigne, **73 % des situations litigieuses observées concernent l'islam. Le catholicisme est présent dans 20 % des situations, le judaïsme dans 15 % et la religion évangélique dans 13 %**).

La décision française est conforme à une jurisprudence désormais bien établie qui pourrait toutefois connaître quelques soubresauts si la solution proposée par la justice européenne (l'avis n'a toutefois pas été rendu à ce jour) était adoptée. Elle pourrait en effet semer une certaine confusion dans la saga du traitement judiciaire du fait religieux en entreprise.

## **Le port du foulard en entreprise, ou l'appel à la politique de neutralité**

La situation à laquelle la Cour de cassation était confrontée est assez classique (et se retrouve d'ailleurs dans l'une des affaires européennes) : de retour d'un congé parental, une salariée recrutée 3 ans avant les faits et qui ne s'était jamais fait

remarquer, reprend son emploi de vendeuse avec un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. Son employeur lui demande alors de retirer son foulard et face à son refus la licencie. Invoquant une discrimination, la salariée saisit la justice et la Cour d'appel de Toulouse confirme la nullité du licenciement.

Devant la Cour de cassation, l'employeur va tenter de contourner deux obstacles de taille : le règlement intérieur de l'entreprise ne contient aucune clause de neutralité et nul impératif d'hygiène ou de sécurité ne peut sérieusement justifier qu'une vendeuse de vêtements soit tenue de retirer son voile au contact de la clientèle.

Selon lui, la censure de l'arrêt est pourtant encourue notamment pour les motifs suivants :

- La preuve de l'existence d'une politique de neutralité dans l'entreprise peut, en l'absence de mention dans le règlement intérieur, s'inférer de mesures de restrictions individuelles déjà adoptées à l'égard de salariées se présentant dans cette tenue ;
- Le fait notamment que « les fonctions de vendeuse s'exercent principalement sur une surface de vente spécifiquement construite autour de l'œil de la cliente avec pour objectif de mettre en valeur les produits de l'entreprise » justifie que la différence de traitement en litige répond bien à une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée poursuivant un objectif légitime au sens du droit communautaire, exclusive de toute discrimination ;
- Il importe peu que l'employeur n'apporte aucun élément concret étayant un trouble portant atteinte à ses intérêts économiques

dès lors qu'une tenue de travail incompatible avec l'image de l'entreprise porte par elle-même nécessairement atteinte à cette image dont il est seul juge ;

- Enfin, en décidant que la prise en compte par une entreprise de l'attente de ses clients sur l'apparence physique de ceux qui les servent fait prévaloir les règles économiques de la concurrence sur l'égalité de dignité des personnes humaines les juges du fond se seraient référés à un concept inexistant en droit alors que si le voile islamique participe de la dignité de la femme, c'est seulement aux yeux de la religion musulmane.

On le voit, les débats étaient passionnés, la tâche ardue mais, pour élaborée qu'elle soit, la défense de l'employeur n'a pas convaincu la Cour de cassation. L'arrêt est en effet sans surprise et rappelle les principes cardinaux en la matière. Les droits et libertés dans l'entreprise sont garantis par l'article L 1121-1 du Code du travail qui par ailleurs érige en principe la non-discrimination dans son article L 1132-1 associé au tempérament de l'article L 1133-1.

En clair, l'articulation de ces articles conduit à ce qu'il ne puisse être apporté de restrictions aux droits et à la liberté individuelle des salariés et plus spécifiquement ici à la liberté religieuse que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et qu'elle réponde à une exigence professionnelle essentielle et déterminante proportionnées au but recherché.

### **Règlement intérieur, quels impacts pour l'employeur ?**

Un employeur peut par ailleurs prévoir dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise au même formalisme (pour mémoire, la Cour de cassation a exclu comme vecteur une simple charte éthique) une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail au contact des clients à condition que cette

clause soit générale et indifférenciée : en clair, il n'est pas question de ne viser que le foulard ou la kippa.

Enfin, en l'absence de clause en ce sens, l'employeur peut tout de même prendre sur le fondement de la jurisprudence de la CJUE (Micropole Univers 14 mars 2017) des mesures restrictives de liberté à condition qu'elles soient objectivement dictées par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle ce qui ne recouvre en réalité que l'hygiène et la sécurité.

Une fois ces règles rappelées, la haute juridiction se montre implacable :

- L'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérise l'existence d'une discrimination dès lors qu'aucune clause de neutralité n'existe dans le règlement intérieur ou une note de service. A défaut, point de salut ni d'échappatoire ;

- L'employeur ne peut invoquer l'exception de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante pour reprocher le port d'un voile à une salariée au motif de l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeurs de prêt-à-porter.

De son côté, la CJUE avait été saisie de questions préjudicielles présentées par les juridictions allemandes, dans des affaires où des salariées de confession musulmane s'étaient refusées, en dépit de la demande de leur employeur, à retirer leur voile pour assurer leurs missions au contact de la clientèle.

Nous étions a priori en terrain connu et c'est sans surprise que l'Avocat général Rantos a conclu, au regard des faits des deux nouvelles affaires qui lui sont soumises, et dans le droit fil des deux avis précédemment rendus par la CJUE le 14 mars 2017, qu'une instruction unilatérale de l'employeur, qui interdit le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, ne constitue ni discrimination directe, ni indirecte, fondée sur la religion, pour des salariés qui observent

*« En clair, l'articulation de ces articles conduit à ce qu'il ne puisse être apporté de restrictions aux droits et à la liberté individuelle des salariés »*

certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux.

La seconde affaire va toutefois conduire l'Avocat Général à introduire dans le raisonnement une subtilité qui, si elle est reprise par la CJUE, peut avoir des conséquences notables.

### Signes visibles, nuances invisibles ?

La juridiction allemande concernée se demandait en effet si l'interdiction générale de toute forme visible (selon l'état du droit applicable dérivant de la directive 2000/78) d'expression de sa religion, ne serait pas finalement disproportionnée par rapport à l'objectif de neutralité recherché ? Pour le dire autrement, ne pourrait-on pas limiter cette interdiction en considérant que la notion de « signes visibles » se limiterait aux « signes ostentatoires de grandes dimensions » ?

Cette approche qui introduit des nuances quant à la visibilité d'un signe religieux et propose de distinguer ce qui est admis ou non en fonction de l'attention ou de l'acuité visuelle du public qui le perçoit paraît à ce point iconoclaste que l'on pouvait raisonnablement penser qu'elle serait balayée par l'Avocat Général.

Or, l'argument trouve de façon surprenante grâce à ses yeux puisqu'il considère, pour concilier liberté religieuse et liberté d'entreprendre, que le principe de neutralité ne serait pas incompatible avec le port de tout signe, dès lors qu'il serait entendu « de petite taille, autrement dit discret ».

L'Avocat Général propose par conséquent à la CJUE de revoir sa référence au « port visible » et de la compléter par l'adjonction de « et de petite taille », ce qui donnerait : « signe de convictions politiques, philosophiques ou religieuses visibles et de petites tailles ». Il propose même une explication de texte : le terme « petite taille » qualifierait un signe qui ne se remarquerait pas dans une première approche, sauf à un observateur attentif.

### À règle érigée, objectivité conservée

Il faut vraiment espérer, c'est notre point de vue, que la CJUE ne fasse pas sienne les conclusions de son Avocat Général qui introduit de la subjectivité dans une matière qui requiert au contraire une règle claire et uniforme. Au-delà de ce besoin de sécurité juridique qui passe par une approche objective de la visibilité d'un signe (est visible ce qui est communément perceptible à l'œil nu), c'est un traitement égalitaire des signes religieux que cette approche iconoclaste met à mal.

Il est en effet évident, et l'Avocat Général le reconnaît lui-même, que le voile islamique n'est pas de petite taille ; alors que, dans la plupart des cas, la croix catholique répond à cette définition. Quant aux kippas de la religion juive, leur visibilité peut dépendre de leur taille ou même de leur couleur....

La position de l'Avocat Général ouvre ainsi la porte à une discrimination directe que la jurisprudence de la CJUE est précisément censée combattre. Sans compter que, sur le terrain, l'on a peine à imaginer l'employeur et son service RH devoir faire le tri entre ce qui est de petite taille ou ne l'est pas et gérer ensuite les frustrations et tensions engendrées par leur choix.

Non, décidément, la lisibilité de la règle juridique s'accommode mal des illusions d'optique. Alors qu'au demeurant, c'est bien connu, la taille ne fait rien à l'affaire.

#### Stéphane BLOCH

Avocat associé

Ogletree Deakins

International LLP

Membre du bureau d'AvoSial

Membre de la Délégation

Communication



# TICKETS RESTAURANT ET TÉLÉTRAVAIL : QUELLE SÉCURITÉ JURIDIQUE ?

Les juristes sont habitués aux positions jurisprudentielles divergentes, voire totalement contradictoires. Les deux décisions rendues par le Tribunal Judiciaire de Nanterre le 10 mars 2021 et le Tribunal Judiciaire de Paris le 30 mars 2021 en sont une parfaite illustration.

Ces deux décisions sont relatives à la problématique suivante : le salarié en télétravail peut-il bénéficier des titres-restaurant ? Compte tenu du contexte actuel, cette question mérite que nous nous y attardions.

Le débat portait sur le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés sur site et les télétravailleurs. Ce principe d'ordre public est posé à l'article L. 1222-9 du Code du travail selon lequel le « télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

L'application de ce principe a été appréciée différemment par les deux juridictions.

Le Tribunal Judiciaire de Nanterre tout d'abord considère que « la situation des télétravailleurs et celle des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise auxquels sont remis des tickets restaurant ne sont pas comparables ». Ce faisant, le Tribunal fait application de la jurisprudence constante du Conseil constitutionnel et de la Cour de cassation selon laquelle l'égalité de traitement s'applique entre tous les salariés de l'entreprise qui se trouvent dans une même situation au

regard d'un avantage donné. Par conséquent, en l'absence de situation comparable, le Tribunal considère qu'il est possible de priver les télétravailleurs des titres-restaurant.

En outre, le Tribunal Judiciaire de Nanterre souligne que la finalité du titre-restaurant est de permettre aux salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile (TJ Nanterre, 10 mars 2021, n°20/09616).

Cette décision a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel de Versailles. L'audience s'est tenue le 22 juin dernier. Nous sommes dans l'attente de la position de la Cour d'appel sur cette question.

*« En l'absence de situation comparable, le Tribunal considère qu'il est possible de priver les télétravailleurs des titres restaurant. »*

De son côté, le Tribunal Judiciaire de Paris rappelle les dispositions de l'article R.3262-7 du Code du travail selon lequel un « même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire

de travail journalier ». L'objectif du titre-restaurant serait donc de permettre au salarié de se restaurer dès lors qu'un repas est compris dans son horaire de travail. Le Tribunal en déduit que « les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site ». Ils doivent donc pouvoir bénéficier des titres-restaurant (TJ Paris, 30 mars 2021, n°20/09805).

Il nous semble pour notre part que les titres-restaurant ont bien vocation à compenser un surcoût lié à la restauration hors du domicile.

Dès lors, il ne serait pas possible de se prévaloir des conditions d'utilisation des titres-restaurant pour considérer que les salariés en télétravail sont dans une situation équivalente à celle des salariés sur site. Nous aurions donc tendance à privilégier la position du Tribunal Judiciaire de Nanterre.

En revanche, le Ministère du travail indique dans la FAQ relative au télétravail, mise à jour le 10 juin 2021, que « dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes ». Il est intéressant de relever que l'Administration a fait évoluer sa position puisqu'elle précisait antérieurement que « L'attribution d'un titre restaurant étant seulement conditionnée à ce que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier (R. 3262-7), les télétravailleurs recevront un titre restaurant par jour travaillé dès lors que leur journée de travail recouvre, « 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas » (ex. : salarié travaillant de 9 à 17 heures) ». Cela étant, cette position n'a pas de valeur juridique.

Compte tenu de l'actualité du débat, il est urgent que la Cour de cassation tranche cette question.

**Nicolas de Sevin**

Avocat associé

CMS Francis Lefebvre Avocats

Président d'AvoSial



*« Dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes. »*



# GROUPES DE TRAVAIL

## Groupe « Experts IRP » : Rencontre avec Philippe Valleix, Président du Tribunal Judiciaire de Paris

Le 3 mai 2021, la Commission « Experts CSE » a organisé une rencontre par visioconférence avec Monsieur le Président Philippe Valleix, actuellement Premier Vice-Président en charge du Pôle Social du Tribunal Judiciaire de Paris, sur le thème des contentieux liés aux désignations d'experts par des CSE. Animée par Frédéric-Guillaume Laprévotte, cette rencontre a réuni plus de 100 membres de l'association pendant environ deux heures.

Après avoir présenté des observations sur les caractéristiques de ce contentieux et son traitement au sein du Pôle Social du Tribunal Judiciaire de Paris, Monsieur le Président a répondu aux questions posées par les membres de l'association aussi bien avant la rencontre qu'en direct. Bien évidemment, certaines réponses ont suscité des discussions, notamment sur l'accès de l'expert à des documents confidentiels de l'entreprise. Si vous étiez inscrits à cette rencontre mais n'avez finalement pas pu y assister, vous pouvez obtenir l'enregistrement audio et vidéo de celle-ci auprès du Secrétariat de l'association. Cette expérience intéressante de « dialogue » entre un magistrat et des membres de l'association sera renouvelée.

**Frédéric-Guillaume Laprévotte**  
Avocat associé  
Flichy Grangé Avocats  
Avocat et co-animateur  
de la commission Experts CSE  
Membre d'AvoSial



# LE FEUILLETON SUR LES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

## SUITE MAIS TOUJOURS PAS FIN...

Le sujet n'est pas simple, nous le pensions et c'est confirmé !

A l'occasion de l'AvoNews de janvier 2021, nous avons fait état du rapport rendu par la commission présidée par le Président Frouin qui apportait un certain nombre de propositions au Premier Ministre. Depuis, un autre rapport a été commandé à Bruno Metling qui a conduit à l'adoption d'une ordonnance, le 21 avril 2021, laquelle vise à instituer la représentation des travailleurs de plateformes de VTC et de livreurs. Il a en effet été considéré que seul ce secteur était suffisamment « mûr » pour désigner des représentants.

Aux termes des nouvelles dispositions du code du travail, une élection nationale sera organisée par une nouvelle Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (« ARPE »). Il s'agira d'un scrutin sur sigle : les électeurs votent pour une organisation, laquelle ensuite désignera des représentants. Ce scrutin sera ouvert à toutes les organisations (centrales syndicales et collectifs de travailleurs de plateformes) sous réserve du respect des valeurs républicaines, de leur indépendance, de leur transparence financière, d'une ancienneté minimale d'un an, de leur audience, de leur influence et de leurs effectifs d'adhérents et de cotisations et à tous les travailleurs de plateforme justifiant d'une ancienneté de 3 mois.

L'élection aura lieu par vote électronique, chaque travailleur disposant d'une voix même s'ils interviennent sur plusieurs plateformes.

Les plateformes seront informées de la désignation des représentants de travailleurs par les organisations. Ces représentants bénéficieront d'une protection, la rupture du contrat commercial avec un représentant des travailleurs étant soumise à autorisation par l'ARPE, y compris pendant 6 mois après la fin de son mandat.

Ce dialogue social est, expressément, organisé au bénéfice de travailleurs indépendants. Cette indépendance est rappelée à plusieurs reprises par l'ordonnance, laquelle qualifie même la relation de relation commerciale. Reste que l'insertion même de ces dispositions dans le code du travail et les nombreux emprunts aux mécanismes du droit du travail renforcent les facteurs d'insécurité juridique sur le statut de ces travailleurs.

AvoSial n'a pas manqué de souligner cette situation à travers un communiqué de presse et des interventions des membres de la commission travailleurs 2.O.

La solution ne serait-elle pas d'aller vers un nouveau Code des Travailleurs ?

La suite au prochain épisode...

**Marie-Hélène BenSadoun**

Avocat associé  
August Debouzy  
Vice-présidente d'AvoSial



**Amélie d'Heilly**

Avocat associé  
Latournerie Wolfrom Avocats  
Membre du bureau d'AvoSial



# COMMISSION « FORFAIT JOURS » : LE RETOUR !

António Sardinha Marques, Etienne Pujol et Charlotte Michaud ont décidé de relancer la Commission « Forfait jours » afin d'analyser et de partager les évolutions jurisprudentielles et les pratiques développées dans les entreprises ces dernières années.

En effet, après la « sauvegarde » du forfait jours par la Chambre sociale de la Cour de cassation, on a assisté à une judiciarisation « augmentée » en réponse à une généralisation de son utilisation.

La Commission souhaite, par conséquent, recenser les points de contentieux satellites du forfait jours et formuler des propositions afin de permettre à AvoSial de présenter des pistes de sécurisation du recours à l'utilisation de cet outil d'aménagement du temps de travail. Dans ce cadre, la Commission va organiser des réunions afin de permettre des échanges avec tous ceux qui souhaitent partager leurs expériences et leur point de vue.

Etienne Pujol sera le contact à qui vous pouvez envoyer votre inscription pour participer à la réflexion.



## Contacts :

António Sardinha Marques :  
sardinha-marques@voxlaw.com

Etienne Pujol :  
etienne.pujol@berrylaw.fr

Charlotte Michaud :  
michaud@flichy.com

# AVOSIAL EN RÉGIONS



## Proposition de webinaires sur la preuve en droit du travail : l'imagination au pouvoir

Rejoignez les webinaires pratiques AvoSial/Doctrine

### Quoi de plus utile qu'une bonne preuve ?

Pour décider, pour convaincre, c'est l'arme fatale, décisive, souvent bien au-delà du droit et des concepts. Ici, au cœur de la compétence de l'avocat, nous pouvons jouer de technique et de créativité, mettre en œuvre les principes qui nous sont chers, secrets, droit de la défense, protection de la vie privée, loyauté, objectivité, proportionnalité... et contribuer à une bonne justice.

Tout cela méritait bien des ateliers AvoSial !

**Une série de webinaires avec Doctrine** est donc en préparation grâce à l'équipe de l'Ouest : François-Xavier Michel (Rennes), Bertrand Salmon (Nantes) et François Vaccaro (Tours). Ils seront diffusés par Doctrine (cf. <https://app.livestorm.co/doctrine-3>) à partir du 29 juin (Sylvie Doré vous adressera une invitation) à partir de cas tirés des dossiers plaidés.

**Avis aux débordés.** Chaque webinaire dure 45 minutes à l'heure du déjeuner.

### La preuve dans tous ses états.

Nous ferons le point sur les grandes tendances, du droit de la preuve au droit à la preuve, de la preuve imposée, partagée, empêchée, renversée, à la preuve ... libérée !

### Bonnes pratiques.

Au-delà de la théorie, ce sera surtout l'occasion de discuter de nos bonnes pratiques, trucs et astuces avec des avocats qui innovent sans cesse au service du conseil et du contentieux. Et de rappeler le bon usage des outils les plus simples au plus sophistiqués, du conseiller rapporteur à l'article 145, du texto à la feuille de paye et pourquoi pas au serment décisoire (j'en ai toujours rêvé).

### De l'importance de la pratique pour prouver le temps de travail.

L'écart entre règles de preuve et pratique du procès est là si flagrant que la nécessité de contribuer à la stratégie probatoire nous a paru elle aussi évidente. Plus un prud'homme sans une demande d'heures supplémentaires. Et des condamnations significatives faute de pouvoir prouver le temps de travail. Avec le télétravail, le sujet est plus brûlant encore. Et l'effet boule de neige - requalification du forfait jours > demande de résiliation > paiement des heures supplémentaires et des indemnités - peut être douloureux.

**Une charge bien lourde.** Si en théorie la preuve des heures travaillées est bien partagée, c'est en réalité à l'employeur que revient la plus belle part du gâteau. Il est constamment rappelé que le juge ne peut se contenter des éléments du salarié<sup>1</sup>, que l'employeur doit

<sup>1</sup>Cass. soc., 17 févr. 2021, no 18-15.972, publié, SIM Travail temporaire; Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 20-13.917, Lidl

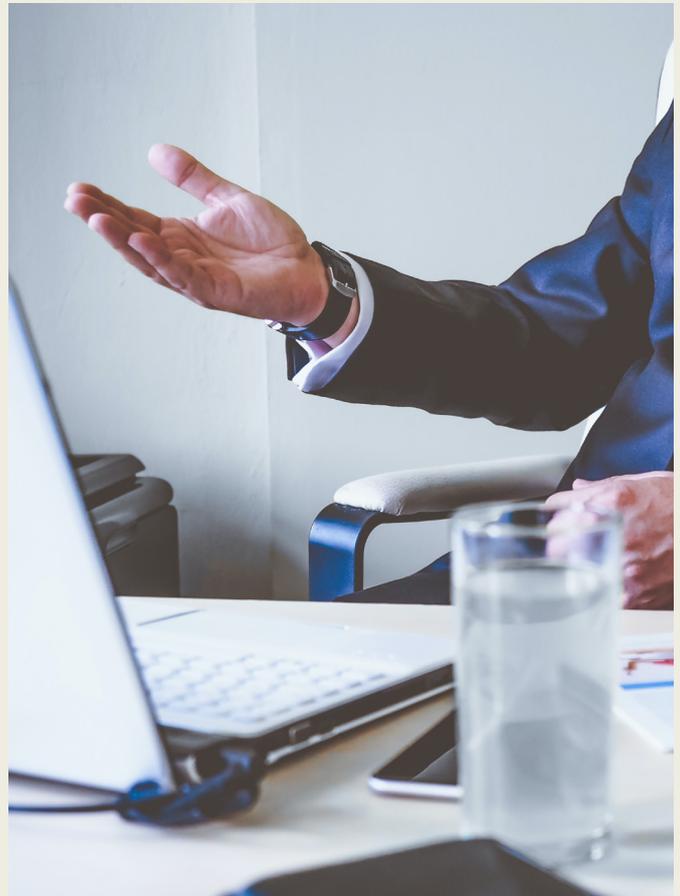
contribuer avec des éléments conformes à ses obligations légales<sup>2</sup>, « ceux de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié »<sup>3</sup>, même dans le cas où le salarié ne fournit « aucun élément probant »<sup>4</sup> et a fortiori s'il produit des éléments mêmes « épars »<sup>5</sup>. Étant entendu que la charge est tout entière pour l'employeur là où la santé des travailleurs est en jeu (preuve du respect des durées maximales de travail<sup>6</sup>, des pauses<sup>7</sup>, du temps de repos et de la charge de travail des forfaits jours<sup>8</sup>).

### Rejoignez-nous !

Nous recherchons des intervenants du Grand Ouest (et d'ailleurs) pour intervenir dans les prochains webinaires. Le temps de préparation est limité puisqu'il s'agit d'intervenir sur un dossier plaidé ou un conseil donné.

Nous vous espérons nombreux !

**Stéphanie Stein**  
Avocate  
Stein Legal  
Membre d'AvoSial



<sup>2</sup>Cass. soc., 8 avril 2021, n° 19-25.144, CWT MEO

<sup>3</sup>Cass. soc., 27 janvier 2021, n°17-31.046, publié avec note explicative, Laboratoire Demavic

<sup>4</sup>Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-17.355, Wolters Kluwer France : l'intéressée soutient effectuer 50 heures par semaine, son propre relevé donne un chiffre moindre et sa prétention est fondée uniquement sur l'envoi de mails matinaux ou tardifs alors que ceux-ci ne suffisent pas à prouver les heures supplémentaires et qu'il ne s'agit que de courriels envoyés par elle et la plupart à elle-même. Il en déduit que cette demande d'heures supplémentaires n'est étayée par aucun élément probant permettant à l'employeur de répondre utilement.

<sup>5</sup>Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-22.849, Association Club Athlétique Orsay

<sup>6</sup>Cass. soc., 3 févr. 2021, n° 18-20.812 Pour un cadre dirigeant qui demandait le versement d'une indemnité forfaitaire pour non-respect des repos quotidien et hebdomadaire; jurisprudence constante, cf. Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-13.267, publié

<sup>7</sup>Cass. soc. 8 avril 2021, n° 19-22.700; peu importe que le temps de pause soit supérieur au minimum légal

<sup>8</sup>Pour un journaliste d'Europe 1 qui n'avait eu aucun entretien entre 2005 et 2009, Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-15.215.

# LE SECRET PROFESSIONNEL DE L'AVOCAT : UN DROIT ET UN DEVOIR DE L'AVOCAT, TRÉSOR FRAGILE QUI PROTÈGE LE JUSTICIABLE

Le secret professionnel n'est pas l'apanage des avocats pénalistes.

L'article 2.1 du règlement RIN, déclinaison de la loi du 31 décembre 1971 sur la profession d'avocat, l'affirme solennellement :

*« L'avocat est le confident nécessaire du client. Le secret professionnel de l'avocat est d'ordre public. Il est général, absolu et illimité dans le temps.*

*Sous réserve des strictes exigences de sa propre défense devant toute juridiction et des cas de déclaration ou de révélation prévues ou autorisées par la loi, l'avocat ne commet, en toute matière, aucune divulgation contrevenant au secret professionnel ».*

L'article .2.2 en précise l'étendue qui, à première lecture, paraît couvrir, de manière absolue, l'ensemble des activités de l'avocat.

Toutefois, dans le cadre de l'article 56-1 du CPP, des documents et des consultations peuvent être saisis tant au cabinet qu'au domicile de l'avocat (mais aussi au sein des caisses de

règlement pécuniaire des avocats ou des ordres) certes sous le contrôle du bâtonnier ou de son délégataire, mais ces saisies sont souvent conflictuelles, notre confrère et vice-bâtonnier désigné (à Paris), Vincent Nioré, peut en témoigner<sup>9</sup>! Ne parlons pas non plus des écoutes téléphoniques de confrères et l'exploitation des fameuses fadettes.

Il faut aussi évoquer la lutte contre le blanchissement dont la législation a heureusement prévu le filtre du bâtonnier, étant souligné qu'il appartient bien entendu à l'avocat d'être en permanence vigilant quant à sa relation avec son client.

Relevons aussi que la Cour de cassation grignotait régulièrement ce secret en divisant le secret professionnel de l'avocat<sup>10</sup>.

Or, comme un coup de grâce, le projet de loi<sup>11</sup> intitulé assez pompeusement et de manière trompeuse « pour la confiance dans l'institution judiciaire », pourtant co-présenté par un ancien avocat<sup>12</sup>, remettait en cause ce secret professionnel en prétendant le limiter « au secret professionnel de la défense »

*« Dans le cadre de l'article 56-1 du CPP, des documents et des consultations peuvent être saisis tant au cabinet qu'au domicile de l'avocat »*

<sup>9</sup>Cass. soc., 17 févr. 2021, no 18-15.972, publié, SIM Travail temporaire; Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 20-13.917, Lidl

<sup>10</sup>Voir toutefois le cas d'un avocat salarié produisant des pièces couvertes par le secret (Soc.12 mai 2017, 15-28.943

<sup>11</sup>Projet 4091 du 14 avril 2021 (procédure accélérée).

<sup>12</sup>Sa robe noire est encore chaude ...

excluant brutalement en pratique toute l'activité de conseil des cabinets, en particulier en social.

Heureusement, la profession s'est mobilisée en particulier via le CNB (et les avocats députés, toutes sensibilités confondues !) et a obtenu, de haute lutte, dans la nuit du 5 au 6 mai dernier, la révision du texte, le secret professionnel étant consacré pour toutes les activités de l'avocat, tant en conseil qu'en défense, couvrant ainsi toutes les correspondances des avocats, et donnant au seul juge des Libertés et de la détention le pouvoir d'ordonner les perquisitions dans les cabinets d'avocats.

Le texte voté est ainsi rédigé : « Le respect du secret professionnel de la défense et du conseil, prévu à l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines

professions judiciaires et juridiques, est garanti au cours de la procédure pénale dans les conditions prévues par le présent code. ».

Nul doute que les sénateurs préservent ce texte.

---

<sup>13</sup>Adopté le 25 mai dernier et transmis au Sénat le 26.

**Pierre Brégou**

Avocat associé

Caravage Avocats

Membre du bureau d'AvoSial

Membre de la Délégation

des relations avec les Régions



*« Le respect du secret professionnel de la défense et du conseil, prévu à l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, est garanti au cours de la procédure pénale dans les conditions prévues par le présent code. »*



# AVOSIAL AUSCULTE LE CONTENTIEUX DES AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL EN PARTENARIAT AVEC LEXISNEXIS

La loi n°2016-1688 du 8 août 2016 a confié au conseil de prud'hommes statuant en procédure accélérée la mission d'entendre les contestations soulevées par les employeurs ou les salariés contre les avis des médecins du travail.

Vous êtes nombreux à constater au quotidien les difficultés qui émaillent ce contentieux, parmi lesquelles :

- La durée exagérée des procédures ;
- Les péripéties entourant la désignation des experts ;
- Les difficultés entourant le déroulement de l'expertise lorsqu'elle a lieu.

AvoSial, co-auteur d'une étude sur le contentieux du licenciement économique en 2016, souhaite aujourd'hui éclairer les acteurs publics par une analyse statistique des litiges de l'article L. 4624-7 du Code du travail.

LexisNexis prête son concours à notre étude en mettant à notre disposition un fonds de 207 arrêts de Cours d'appel dans une base de données pré-traitées afin d'en faciliter l'analyse, notamment :

- Origine de la demande (pourcentages respectifs des saisines de salariés et de saisines d'employeurs)

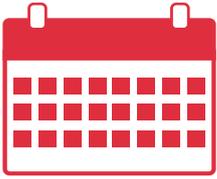
- Taux de succès des réclamations par catégorie de requérant
- Durée des procédures
- Taux de procédures comportant la désignation d'un expert
- Taux de procédures marquées par des difficultés de désignation de l'expert (ex. : refus d'intervention du médecin-inspecteur)
- Taux de procédures marquées par des difficultés de déroulement de l'expertise (ex. : demande de révocation de l'expert, refus du salarié d'être examiné, difficultés d'obtention du dossier médical du salarié, etc.).

Nous espérons que cette étude donnera à nos adhérents des enseignements utiles dans le traitement de leurs dossiers.

La Semaine Juridique – Social la publiera dans ses colonnes.

**Jean Martinez**  
Avocat associé  
One, Société d'Avocats  
Barreau de Marseille  
Membre d'AvoSial





# RETOUR SUR LES ÉVÉNEMENTS PASSÉS

Les conditions sanitaires n'ayant pas permis de nous réunir physiquement, l'ensemble des ateliers passés ont été animés et suivis à distance en attendant des conditions plus favorables pour se réunir de nouveau.

## 29 janvier 2021

### **Atelier sur le thème des restructurations.**

Ce temps d'échanges était consacré aux pratiques en matière de réorganisation (GPEC, RCC, PDVA, PSE, licenciements avant transferts ...). 24 adhérents ont participé à ce temps d'échanges qui a vocation à être renouvelé. Stéphanie GUEDES DA COSTA, Elisabeth LAHERRE, Nicolas de SEVIN et François VERGNE ont animé cette première session.

## 16 avril 2021

### **Atelier sur le thème « *Les entretiens professionnels : bilan et perspective à l'approche du 1<sup>er</sup> juillet 2021...* ».**

Cet atelier a été animé par Ludovique CLAVREUL et Xavier de JERPHANION. 57 adhérents y ont participé.

## 20 mai 2021

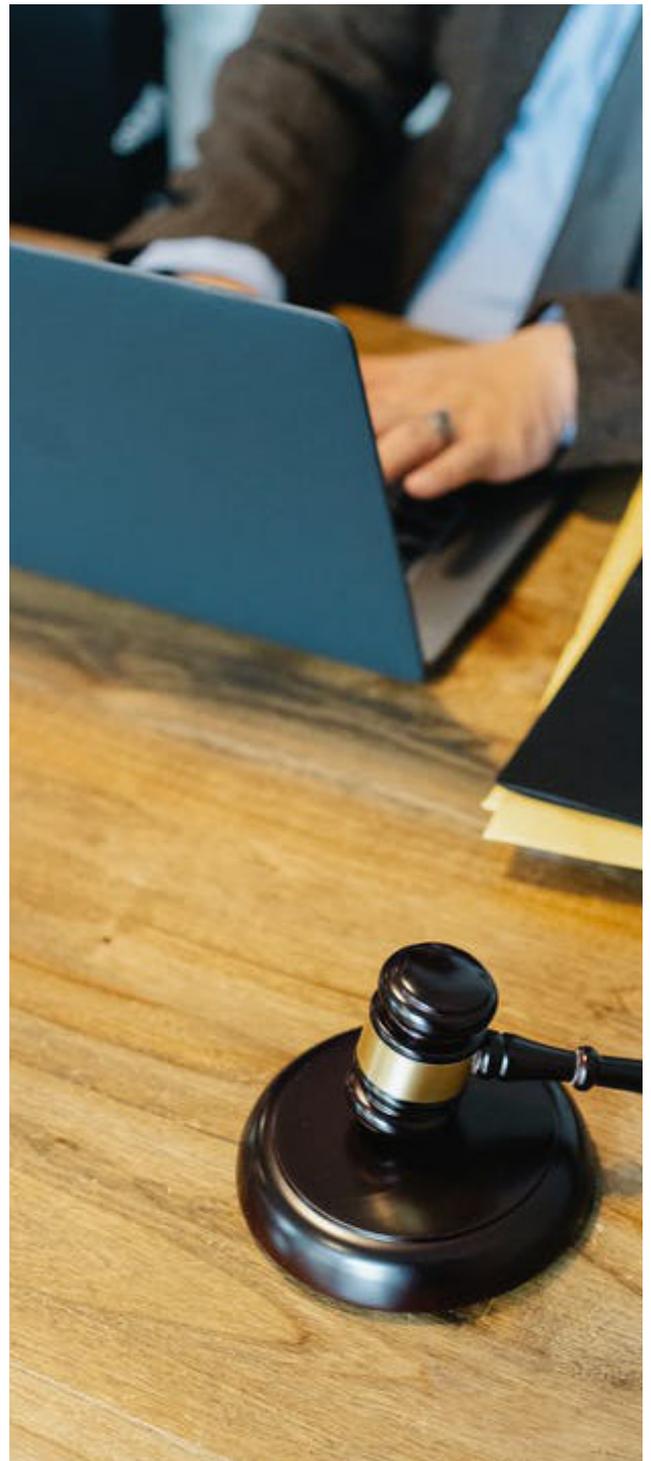
### **Atelier sur le thème « *La négociation collective : Regard croisé privé/public suite à l'ordonnance du 17 février 2021* ».**

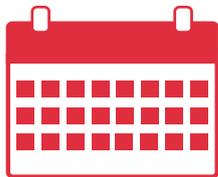
Cet atelier animé par Stéphane BLOCH et Nicolas PEIXOTO a réuni 46 adhérents.

## 10 juin 2021

### **Atelier sur le thème « *La loi PACTE deux ans après : point sur la réforme de l'épargne retraite d'entreprise* ».**

Cet atelier a été animé par Florence DUPRAT-CERRI, Pascale ERNST et Elisabeth GRAUJEMAN. 68 adhérents y ont participé.





# ÉVÉNEMENTS À VENIR

## **28 septembre : atelier pratique sur le thème de la procédure civile en droit du travail**

Le prochain atelier pratique se tiendra en présentiel le 28 septembre de 8h30 à 10h30 sur le thème « Procédure civile, sous l'angle du droit du travail : façon puzzle (tome 3). » Cet atelier sera animé par Pierre BRÉGOU et Alexandre DUPREY. Le lieu sera précisé début septembre, lorsque les inscriptions seront ouvertes.

## **AvoSial signe un nouveau partenariat avec La Lettre Prud'homale : avis aux contributeurs !**

La lettre prud'homale est éditée par EDS, association créée à l'initiative du MEDEF et de l'UIMM, dont la Secrétaire Générale est Marie-Aimée LOISEAU-FAUCHET. Son objet est de concourir à la formation des conseillers prud'homaux patronaux.

A compter du 1er juillet 2021, AVOSIAL sera en charge de la rédaction de l'éditorial de cette publication mensuelle, qui se présente sous format recto-verso comprenant 4 rubriques (une version numérique est à l'étude) : éditorial, témoin du mois, agenda, actualité. Le format est ainsi très court : 2500 à 2700 caractères espaces compris, pour l'éditorial qui doit porter sur un thème intéressant le contentieux prud'homal (par exemple barème Macron, charge de la preuve, heures supplémentaires, forfait jour, responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement, prescription, CDD, .....).

A noter : pour entériner ce nouveau partenariat, AVOSIAL est invité à intervenir durant une séance de formation destinée aux conseillers prud'homaux patronaux (formation UIMM/MEDEF – potentiellement 450 participants) sur le thème Covid et contrat de travail.

## **Voyage à l'Île de Ré : reprogrammé du 14 au 17 octobre 2021 mais complet.**

**COMPLET**



### **Assemblée générale : appel à candidatures**

La date retenue pour les assemblées générales ordinaire et extra-ordinaire est le mercredi 22 septembre 2021.

Ces assemblées se dérouleront en présentiel selon les modalités habituelles, au cabinet CMS Francis Lefebvre Avocats, à Neuilly-sur-Seine.

Les assemblées débuteront à 18h30 et seront précédées à 17h30 d'une présentation par un intervenant à définir.

Les élections pour le renouvellement des 18 membres du Bureau interviendront lors de cette Assemblée.

# 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@latournerie-wolfrom.com](mailto:a.dheilly@latournerie-wolfrom.com)

Stéphane Bloch  
[stephane.bloch@ogletree.com](mailto:stephane.bloch@ogletree.com)

Myrtille Lapuelle  
[myrtillelapuelle@eversheds-sutherland.com](mailto:myrtillelapuelle@eversheds-sutherland.com)



## EN BREF



Plus de 1 800 abonnés sur notre page LinkedIn AvoSial - Syndicat des avocats d'entreprise en droit social, et plus de 2 300 sur notre compte Twitter @AvoSial !



Abonnez-vous pour connaître les dernières actualités du syndicat.

**AvoSial**  
AVOCATS D'ENTREPRISE  
EN DROIT SOCIAL

Contact AVOSIAL  
Sylvie Doré  
[sylvie.dore@avosial.fr](mailto:sylvie.dore@avosial.fr)  
Tél. : 01 30 90 83 71