

ATELIERS PRATIQUES

Ne manquez pas
l'atelier pratique
de la rentrée !

**Le 24 septembre 2015
de 8h30 à 10h30 au cabinet
Coblenche & Associés
sur le thème « Inaptitude »**
*animé par Chantal GIRAUD – VAN
GAVER et Constance AMEDEGNATO*

I VOYAGE D'ÉTUDES

Il reste une place pour le **voyage
d'études à Séville**, qui se déroulera
du **1^{er} au 4 octobre**.

La matinée de travail, organisée
avec le cabinet Garrigues, sera
dédiée à la réforme du licenciement
collectif pour motif économique
dans le droit espagnol.

I 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

Nicolas Sauvage
nicolas.sauvage@sea-avocats.com

Jean Martinez
jean.martinez@cwassocies.com

AvoNews

La lettre
d'Avosial

JUILLET /
AOÛT 2015

Chers adhérents,

Avant de vous souhaiter un très bel été, nous avons tenu à revenir sur l'actualité sociale chargée de ces dernières semaines. Projet de loi Macron, projet de loi sur le dialogue social : AvoSial s'est appuyé sur votre expérience de terrain pour prendre la parole. Ce numéro d'AvoNews fait la synthèse de nos communiqués et tribunes repris par la presse. Enfin, nous vous proposons de faire plus ample connaissance avec notre Président, Nicolas de Sevin, qui répond à nos questions ce trimestre.

Bonne lecture et belles vacances à tous,
Le Bureau



Le nouveau Bureau d'AvoSial restreint, à votre écoute

Les membres du Bureau d'AvoSial ont procédé, le 6 mai dernier, à l'élection du Bureau restreint. Ils ont approuvé, à l'unanimité, les propositions du Président d'AvoSial, Nicolas de Sevin. Ont été nommées aux postes de vice-Présidentes Marie-Hélène Bensadoun, associée au cabinet August & Debouzy et Danièle Chanal, associée de la SCP Joseph Aguera et associés. Etienne Pujol, associé au cabinet STC Partners, est reconduit au poste de Trésorier. Jean Martinez, associé au cabinet Chassany Watrelot et Associés, et Nicolas Sauvage, fondateur du cabinet SEA Avocats, sont référents communication du Bureau.



Bienvenue à nos nouveaux adhérents

Nous avons le plaisir d'accueillir de nouveaux confrères depuis avril dernier.

- **BARGE Sonia**, PICHARD et Associés, Hauts de Seine
- **CLOLUS-DUPONT Karine**, LEXINGTON Avocats, Paris
- **DELTOUR Blaise**, JOFFE & Associés, Paris
- **DIRIART Marie-Charlotte**, HOGAN LOVELLS (Paris) LLP, Paris
- **FOURCADE Cécile**, Paris
- **KERROS Marine**, MCA, Brest
- **LELEU Anne**, MGG LEGAL, Paris
- **OLCZAK-GODEFERT Grégory**, FIDAL, Lille
- **PITAVL Anne**, TAJ, Bordeaux
- **VOLLOT-BRUNEAU Caroline**, CARAVAGE Avocats, Paris





AvoSial et le projet de loi sur le dialogue social : un satisfecit nuancé

Si AvoSial a salué les simplifications notables apportées par le projet de loi sur le dialogue social, le syndicat a regretté cependant de nombreux oublis qui ont fait l'objet d'un communiqué de presse.

AvoSial a pris connaissance du projet de loi sur le dialogue social et se félicite de certaines avancées telles :

- l'élargissement, pour les entreprises de moins de 300 salariés - qui constituent la majorité du tissu économique français - de la DUP au CHSCT sans atteinte aux prérogatives de chacune des instances ;
- la simplification du fonctionnement de ce nouvel ensemble
- la possibilité, pour ces mêmes entreprises et celles qui n'auront pas mis en place la DUP, d'organiser une réunion commune aux différentes instances ;
- le recours reconnu à la visioconférence témoignant ainsi d'une réelle prise en compte de l'évolution des échanges entre les partenaires sociaux ;
- le regroupement thématique des consultations existantes, de nature à favoriser un véritable dialogue social ;
- la transposition au CHSCT de la plupart des règles de fonctionnement du CE, dont l'accession de l'instance de coordination à un véritable statut de CHSCT central.

S'agissant de la négociation, AvoSial adhère à l'opportunité donnée aux entreprises de plus de 300 salariés de conclure un accord majoritaire d'entreprise (ou d'établissement), afin d'adapter les règles de représentation du personnel aux besoins réels de la structure. Cette innovation devrait inciter les partenaires sociaux à prendre pleinement leurs responsabilités.

La rationalisation des négociations obligatoires va dans le même sens en donnant, de surcroît, plus de cohérence à l'articulation des dispositifs négociés qui sont trop souvent aujourd'hui source de complexité, de confusion voire de contradiction dans les entreprises.

La suppression de la validation des accords par les commissions paritaires de branches, devenue au fil du temps un véritable contrôle d'opportunité, se doit aussi d'être approuvée.

Cependant, et malgré ces avancées positives qu'il convient de souligner, ce projet de loi comporte bien des oublis qu'AvoSial tient à rappeler.

Ainsi, il aurait été pertinent de profiter de ce projet de loi pour résoudre la question lancinante de **l'absence de budget propre au CHSCT**, en lui dédiant une partie du budget de fonctionnement du CE. Plus généralement, l'occasion est manquée de clarifier un certain nombre de points relatifs aux budgets du CE, comme la détermination de leur assiette qui demeure toujours problématique et porteuse d'insécurité financière pour les entreprises.

De même, **la faculté d'utilisation du crédit d'heures « d'entreprise » des délégués syndicaux pour négocier au niveau de la branche ou interprofessionnel, est regrettable. Cela aboutit à mettre à la charge de l'entreprise un double paiement** de ces heures, par le biais de la contribution au financement du paritarisme.

À l'égard des entreprises où la représentation du personnel est la moins organisée – du fait de leur taille ou d'une carence régulière – malgré les nettes avancées le projet reste, de l'avis d'AvoSial, insuffisant et imparfait. Certes la négociation dérogatoire dans les entreprises dépourvues de délégué syndical est facilitée puisque le texte supprime l'actuel seuil d'effectif de 11. **Mais AvoSial déplore que cette négociation soit limitée aux thèmes où la loi subordonne la mise en œuvre d'un dispositif à un accord collectif : outre le caractère flou de la notion, source d'insécurité juridique, ces entreprises resteront ainsi privées de la faculté de négocier des aménagements conventionnels qui peuvent pourtant faciliter leur fonctionnement au quotidien.**

Enfin, il est permis de s'interroger, au bénéfice des entreprises de moins de 11 salariés, sur le réel apport des commissions paritaires régionales, dont le rôle apparaît limité (conseil aux salariés et aux chefs d'entreprise, dans un cadre régional qui n'est pas le plus favorable à la proximité avec les intéressés) et dont les modalités de fonctionnement ne sont pas fixées.





AvoSial et le nouveau « défenseur syndical »

Dans une tribune publiée dans La Lettre des Juristes d’Affaires du 11 mai 2015, Jean Martinez, avocat au cabinet Chassany Watrelot et Associés et membre du Bureau d’AvoSial, analyse les changements qu’entend apporter le projet de loi Macron sur le statut du défenseur syndical.

Les employeurs familiers de la juridiction prud’homale savent que les salariés y sont parfois assistés non pas d’un avocat, mais d’un syndicaliste.

L’affrontement judiciaire s’en trouve quelque peu perturbé car ce défenseur syndical n’est pas soumis à la déontologie qui prévaut au barreau. En outre, le rapport Lacabarats sur l’avenir des juridictions du travail a évoqué le « système d’indemnisation un peu opaque » qui l’accompagne parfois : obligation d’adhérer au syndicat ou versement d’un pourcentage de la condamnation.

Tout cela criait réforme. Le projet de loi Macron, actuellement en discussion au Parlement, entend donc étoffer les droits et devoirs de ce personnage particulier de la vie judiciaire.

Voici le portrait du défenseur nouveau. Qui est-il ? Un membre d’une organisation syndicale, figurant sur une liste arrêtée par l’autorité administrative.

Que fait-il ? En première instance ou en appel, il assiste et représente les salariés dans les procédures prud’homales (un syndicaliste issu d’une organisation patronale peut tout autant défendre un employeur, mais la chose est beaucoup moins fréquente).

A quoi a-t-il droit dans l’entreprise dont il est salarié ? A dix heures de délégation par mois pour accomplir ses missions (l’Etat les remboursera), à des autorisations d’absence pour formation (deux semaines par période de quatre ans), à une protection contre le licenciement (comme celle qui s’applique aux représentants du personnel).

Quelles sont ses obligations ? Deux nouveautés. D’abord, respecter le secret professionnel entourant les procédés de fabrication que révélerait le dossier. Mais aussi observer un devoir de discrétion à l’égard des informations présentées comme confidentielles par le salarié assisté, ou par l’employeur adverse. La violation de ces obligations peut entraîner la radiation du défenseur syndical.

Peut-il exiger une rémunération pour sa mission ? Le projet de loi laisse pudiquement de côté cette question, alors que le rapport Lacabarats recommandait d’interdire toute contrepartie pour l’organisation syndicale, hors récupération des éventuels frais de justice octroyés par la juridiction. A l’heure où paraissent ces lignes, aucun amendement ne s’est aventuré sur ce terrain.

Sa responsabilité peut-elle être engagée ? Oui, en cas de manquement au devoir de conseil, comme tout mandataire de justice (art. 412 CPC) ou en cas de fautes commises dans sa mission, comme tout mandataire en général (art. 1992 C civ.). Mais l’obligation d’assurance, corollaire utile à la responsabilité civile, n’a pas trouvé place dans le projet de loi.

Que penser, en définitive, du nouveau défenseur syndical ? Vestige du syndicalisme traditionnel ? Ou vecteur d’une « Überisation » du droit ? L’œuvre de justice exige que ses auxiliaires, qu’ils portent ou non la robe, offrent des garanties fortes : compétence, déontologie, responsabilité. A cet égard, la loi Macron fera faire quelques pas à l’institution du défenseur syndical, sans aller au bout du chemin.



Plafonnement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse

Alors que le législateur s’apprête à plafonner les dommages-intérêts alloués par les tribunaux en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, AvoSial a sondé ses membres au sujet de l’impact de cette mesure. Retrouvez les résultats de notre enquête [ici](#) et le résumé ci-dessous, envoyé à la presse par communiqué :

• Sur l’impact de la mesure

70% des avocats sont favorables au principe d’un plafonnement des dommages – intérêts, qui a le mérite de rendre plus prévisible le risque prud’homal. Plus de 70% des avocats interrogés plaident d’ailleurs pour une généralisation de la règle : 70% souhaitent l’étendre au licenciement nul, 83% au licenciement pour inaptitude et 91% au licenciement pour motif économique.

Concernant l’impact d’une telle mesure sur l’emploi, seuls 17% des membres d’AvoSial estiment qu’elle incitera les employeurs à embaucher. Cette mesure incitera-t-elle pour autant les employeurs à licencier ? Les adhérents sont partagés (36% le pensent, 35% ne le pensent pas).

• Sur les modalités du plafonnement

Le projet actuel fixe les plafonds d'indemnisation selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise. Seule la moitié des avocats d'AvoSial estime ces critères pertinents. Ils sont nombreux à souhaiter d'autres critères complémentaires : l'âge à la date du licenciement (64%), le montant de l'indemnité légale/conventionnelle de licenciement perçue (51%), la durée du chômage subi (49%), le montant de la rémunération du nouvel emploi retrouvé à la suite du licenciement (39%), et les charges de famille (35%).

AvoSial souligne en outre que le niveau des plafonds apparaît exagérément élevé et risque de donner lieu dans certains cas à une inflation. De ce seul point de vue, le projet de réforme rend très illusoire la sécurisation souhaitée par les entreprises. AvoSial veillera à ce que ces plafonds ne conduisent pas les juridictions à négliger l'appréciation du préjudice au cas par cas et la motivation de leurs décisions.

En outre, reste une question : ce dispositif passera-t-il le barrage du Conseil Constitutionnel ?



Entretien avec ...

Nicolas de Sevin

Président d'AvoSial



1. Vous avez été élu en avril dernier à la tête d'Avosial avec l'ambition de lui donner une dimension plus nationale. Quel est votre projet pour Avosial à court, moyen et long terme ?

Avosial est largement représenté à Paris et en région parisienne. Mais ses actions ne peuvent se limiter à la région parisienne et nous devons rechercher une représentation équilibrée Paris/Province.

La légitimité de nos actions, la force de nos propositions supposent que nous soyons présents dans les principaux barreaux régionaux. C'est ainsi que nous pourrions peser sur les débats relatifs au droit social qui sont engagés aujourd'hui.

Nous allons donc développer une action spécifique en ce sens et j'ai ailleurs demandé à nos confrères Antonio SARDINHA-MARQUES et Stéphane BÉAL de faire des propositions de développement régional au Bureau.

Ces actions passeront certainement par la désignation de référents régionaux qui serviront de relais de développement de nos actions. Nous devons aussi être en contact avec les commissions sociales des différents barreaux pour défendre notre message original et spécifique.

Je souhaite que ce programme d'action puisse être mis en place dès janvier prochain.

2. Quelles sont les forces d'Avosial aujourd'hui ?

Avosial est un syndicat dynamique qui présente de nombreux atouts.

Le premier est l'originalité de son message. Nous sommes les conseils des entreprises et nous défendons l'idée d'un droit social clarifié, équilibré et sécurisé :

- clair dans son contenu, ce qui exige un travail conjoint des parlementaires, du Gouvernement et des rédacteurs des conventions collectives,
- équilibré, qui protège les salariés tout en préservant la liberté d'entreprise,
- sécurisé, qui ne soit pas constamment soumis aux alternatives politiques et aux évolutions jurisprudentielles, de surcroît rétroactives.

Le deuxième atout est notre indépendance. Nous ne sommes subventionnés par personne et nous avons pu montrer notre indépendance d'esprit à de nombreuses occasions et notamment par le passé lors des débats sur la rupture conventionnelle homologuée et encore aujourd'hui sur le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif.

La troisième force d'Avosial repose sur notre travail en équipe et le partage des compétences, que ce soit en commissions ou lors des ateliers pratiques qui sont de réels lieux d'échanges de savoir-faire.

Les commissions et ateliers pratiques doivent permettre de créer une doctrine Avosial sur les questions importantes qui font débat. Nous avons par exemple constitué récemment une commission sur les discriminations en raison du nouveau texte sur l'action collective en matière de discrimination et allons prochainement proposer aux membres d'Avosial de s'inscrire à cette commission.

Notre réflexion doit nous rendre capables de peser sur les débats comme nous l'avons fait sur la révision de la loi Hamon relative à l'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise, où certaines de nos propositions ont été entendues.

3. La réforme du Code du travail revient sur le devant de la scène. Récemment elle a été relancée par Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen qui prônent sa nécessaire simplification. Comment se positionne Avosial sur ce chantier ?

La simplification du droit du travail est une nécessité et est un peu dans l'ADN d'Avosial. Nous agissons tous les jours en faveur de la simplification et intervenons auprès des pouvoirs publics pour clarifier les textes et éviter des blocages inutiles. Il faut sortir de la fiction que le droit du travail peut et doit être le même dans une TPE ou même une PME et dans un grand groupe international. Aujourd'hui, le droit du travail est devenu totalement inintelligible pour la grande majorité des entreprises. L'action d'Avosial est d'œuvrer à sa simplification, sa clarification mais il y a effectivement un travail considérable à mener en amont. Le cri d'alarme de Robert Badinter et d'Antoine Lyon-Caen ne peut qu'être approuvé par Avosial.

Nous espérons qu'il trouvera l'écho qu'il mérite et nous peserons de tout notre poids en faveur de la simplification notamment dans les TPE/PME.

4. Quelle est l'appréciation d'Avosial sur le projet de loi relatif au dialogue social ?

Avosial approuve globalement ce projet qui va dans le bon sens. Certes, nous aurions préféré le conseil unique d'entreprises mais l'échec de la négociation entre partenaires sociaux le rendait impossible.

L'élargissement de la DUP aux entreprises occupant jusqu'à 299 salariés, l'inclusion possible du CHSCT sont des améliorations même si les compétences des différentes instances ne sont pas fusionnées.

Le regroupement des consultations obligatoires du comité d'entreprise par grands thèmes et la facilitation de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, reçoivent également notre soutien.

L'appréciation est certainement plus nuancée pour le regroupement des instances dans les grands groupes où la création de la nouvelle instance suppose un accord majoritaire et où la complexité du texte fait sourire à un moment où la simplification est le maître mot.

5. Et sur le plafonnement des indemnités de rupture ?

Nous étions par nature plus partagés sur ce projet et nous avons donc interrogé nos adhérents. Ils ont répondu massivement et avec une grande célérité et globalement ils approuvent le principe du plafonnement, ce qui montre beaucoup de maturité et une absence totale de corporatisme.

Cela étant, Avosial conteste vigoureusement d'une part les exclusions nombreuses à ce plafonnement (licenciement économique pour partie, discrimination, harcèlement, ...) d'autre part, les montants surréalistes : 20 mois maximum dans les entreprises de 20 à 299 salariés pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté et même 27 mois maximum dans les entreprises d'au moins 300 salariés pour un salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté. Parler de plafonnement dans ce contexte laisse un peu pantois et ce texte peut parfaitement avoir un effet contreproductif réel sur les montants finalement alloués par les Tribunaux.

6. Qu'avez-vous envie de dire aux adhérents ?

J'ai envie de leur délivrer un message d'espoir et de confiance. Avosial prouve chaque jour son utilité. Qui mieux que nous peut parler de la simplification du droit du travail, de la sécurisation juridique en droit du travail, de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation ? Il faut donc continuer à prendre la parole et faire entendre notre voix. Je compte pour cela sur l'adhésion et l'aide de tous.