



AvoNews



La lettre
d'AvoSial

Janvier 2021

AU SOMMAIRE

3

Édito

5

Bienvenue aux nouveaux
adhérents

6

Communication média

8

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

9

Quel avenir pour le télétravail
dans le monde d'après ?

Perspectives d'avenir

11

12

Les dernières nouveautés concernant
l'APLD

Enquêtes internes

14

15

Procédure civile : de réforme
en réforme...

Événements passés

16

17

Événements à venir

ÉDITO



Chers Adhérents,

C'est d'une main tremblante que je vous adresse cette année tous mes vœux. Il me faut éviter tant l'optimisme béat qui ignore la pandémie que les propos millénaristes qui annoncent la catastrophe universelle. Je vous souhaiterai donc prudemment et sobrement une année 2021 meilleure que l'année 2020 !

L'année 2020 fut d'abord pour AVOSIAL celle de l'adaptation puisque, comme vous tous, nous avons dû nous adapter aux contraintes de l'épidémie.

Après une période de relative stupéfaction, nous avons multiplié les webinaires, ce qui nous a permis de garder le contact avec vous mais aussi de vous apporter des informations utiles dans l'urgence. Vous avez été nombreux à partager ces moments et ce fut pour nous tous une grande satisfaction.

Nous allons bien entendu poursuivre ces formations à distance en 2021, les prochaines étant consacrées au Brexit et au télétravail.

Nous avons suspendu en 2020 les ateliers pratiques car cette période d'échanges entre professionnels nous paraissait peu compatible avec la communication à distance. La pandémie se poursuivant, nous organisons sur zoom le 29 janvier 2020 et ce sera un test, le premier atelier pratique sur les restructurations, avec une participation limitée à 30 adhérents. Nous espérons que ce sera un succès et que l'expérience pourra être renouvelée.

L'année 2020 restera par ailleurs marquée par le débat fondamental et fort instructif sur le statut des travailleurs de plateforme, qui a abouti au rapport Frouin. AVOSIAL a été, au travers de sa commission spécialisée animée par Marie-Hélène Bensadoun et Amélie d'Heilly, très présente et a bien mis en perspective tous les enjeux de cette problématique qui est au cœur de notre métier.

Les projets ne manquent pas pour 2021 d'autant que les futurs candidats préparent leurs programmes sociaux pour les présidentielles de 2022. Nous entendons bien participer au débat comme nous avons su le faire en 2017.

J'espère enfin qu'avec l'ensemble des membres du Bureau, nous saurons vous apporter en 2021 une aide concrète à l'exercice de votre métier et des moments d'échanges confraternels.

Bien cordialement,

Nicolas de Sevin
Avocat associé
CMS Francis Lefebvre Avocats
Président d'AvoSial

COMMUNIQUÉS DE PRESSE

1^{er} octobre : AvoSial engage une réflexion globale sur les évolutions du droit du travail post-Covid19

5 octobre : La crise sanitaire à l'épreuve du droit souple

3 décembre : Rapport Frouin sur les travailleurs des plateformes : AvoSial salue le travail effectué mais souligne la difficulté de faire émerger une solution innovante

16 décembre : Santé au travail
AvoSial salue le pragmatisme de l'accord national interprofessionnel, centré sur la prévention et les TPE PME

18 décembre : ANI télétravail : quelles conséquences juridiques pour les entreprises ?

ÉVÉNEMENTS À VENIR

29 janvier : Atelier pratique sur le thème des pratiques en matière de réorganisation

18 février : Webinaire sur le télétravail et les RPS

Date à venir : Atelier pratique sur les réformes du traitement des contentieux des expertises IRP

Juin ou septembre 2021 :
Assemblée générale 2021

A l'étude pour les mois à venir :
webinaires sur le Brexit et sur la négociation collective dans la fonction publique

NOUVEAUX ADHÉRENTS

BIENVENUE AUX NOUVEAUX ADHÉRENTS !

Monsieur Saïd AKIFI
SEFJ, PARIS

Mademoiselle Sandrine AZOU
DE PARDIEU BROCAS MAFFEI, PARIS

Monsieur Paul CLAIR
AUGUST DEBOUZY, PARIS

Mademoiselle Audrey CURIEN
140 VH Avocats, PARIS

Madame Pauline CURNIER CRIBEILLET
VIVANT Avocats, PARIS

Madame Isabelle DAUZET
DE PARDIEU BROCAS MAFFEI, PARIS

Mademoiselle Pauline DUPONT
ACTANCE Avocats, PARIS

Madame Juliette DUQUENNE
QUINTUOR, LILLE

Madame Laure HOSNI
AUGUST DEBOUZY, PARIS

Monsieur Louis-Marie LONGIN
DTMV, PARIS

Madame Chrystal MAGUET
Cabinet PDGB, PARIS

Madame Haude NEDELEC
BORDEAUX

Madame Valérie ORSINI-MORGADO
SCP Wenner, PARIS

Monsieur Olivier PERRIN
Cabinet PDGB, PARIS

Monsieur Thibaud PERRIN
SEKRI VALENTIN ZERROUK, PARIS

Monsieur Guillaume de SAINT SERNIN*
Cabinet BG2V, PARIS

Madame Anouk SUBERBIELLE
KACERTIS Avocats, NANTES

Madame Patricia TALIMI
Cabinet PDGB, PARIS

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

Depuis le mois de septembre 2020, ils ont notamment pu échanger avec **Lucie Prusak (AEF, présidente de l'AJIS)**, **Leïla de Comarmond (Les Echos)**, **Bertrand Bissuel et Louisa Benchabane (Le Monde)**, **Florence Mehrez (ActuEL-RH)** ou encore **Sylvia di Pasquale (Cadremploi, groupe Figaro)** ou **Marie Duribreux (Wolters Kluwers)**.



«Je n'ai aucune entreprise parmi mes clients qui a réussi à faire baisser la majoration des heures supplémentaires, car c'est une négociation difficile avec les syndicats, explique dans Les Echos Nicolas de Sevin, président d'AvoSial, entreprise spécialisée dans le conseil en droit social. En outre, en dehors des petites entreprises, je ne ressens pas un besoin structurel de la part des employeurs d'augmenter le temps de travail.»

BFM TV, 27 août 2020

Le Monde

« Le texte précise un certain nombre de points que l'on trouvait éparpillés dans le précédent ANI de 2005, le code du travail et la jurisprudence, commente M^e Stéphane Bloch, membre d'AvoSial, une association d'avocats qui conseille les employeurs. C'est un exercice salutaire de regroupement dans un même document de dispositions éparses. » L'une des nouveautés consiste à fournir un guide détaillé « en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure » – comme une pandémie.

Le Monde, 27 novembre 2020

Selon Nicolas de Sevin, «la Cour de cassation pose une alternative parfaitement théorique. Comment peut-on imaginer que la scission du contrat de travail au prorata des fonctions exercées par le salarié n'entraîne pas une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou ne porte pas atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive ? Il est évident que cela va entraîner une détérioration des conditions de travail du salarié ! Ce dernier va cumuler deux temps partiels, éventuellement deux conventions collectives, deux politiques de rémunération et, potentiellement, une mutation géographique. Cette jurisprudence me semble dangereuse pour la mise en œuvre des réorganisations, qu'il s'agisse du point de vue des entreprises ou des salariés».

ActuEL-RH, 19 octobre 2020

LIAISONS SOCIALES

AvoSial, syndicat des avocats d'entreprise en droit social, indique, par communiqué de presse du 3 décembre 2020, qu'en dépit de « l'ampleur du travail fourni par la commission, il reste difficile de clarifier définitivement le statut des travailleurs de plateformes ». Le syndicat regrette que les options relatives à la création d'un troisième statut et d'un statut universel, « qui semblaient les plus innovantes », « ont été pour l'une écartée et pour l'autre considérée comme prématurée. »

Liaisons sociales quotidien, 8 décembre 2020

LIAISONS SOCIALES

Pour AvoSial, premier syndicat des avocats d'entreprise en droit social avec plus de 500 adhérents, cet accord est constructif. Il permettra de renforcer la prévention et de résoudre un certain nombre de difficultés, en particulier celles rencontrées par les TPE et PME.

Liaisons sociales quotidien, 22 décembre 2020

news tank rh management

« Pour nous, la solution la plus innovante serait le statut universel, c'est-à-dire un ensemble de droits reconnus à tout travailleur, peu importe son statut de salarié, d'indépendant, etc. Ce statut universel permettrait au travailleur de passer d'un statut à un autre sans difficulté » (Me D'Heilly)

News Tank RH, 8 décembre 2020

GESTION SOCIALE

Le seul hebdomadaire dédié à la négociation sociale

AvoSial vient de créer deux groupes de travail ayant pour mission de formuler des recommandations en vue de faire évoluer le droit du travail. Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social s'appuie sur la pratique quotidienne de ses 500 adhérents. Il s'agit d'identifier « les points de blocage persistants rencontrés sur le terrain et de formuler des propositions » visant à « simplifier et sécuriser le droit du travail, au profit des entreprises et de l'ensemble des actifs. »

Gestion sociale, 1er octobre 2020

LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES : FAUT-IL ADAPTER LE DROIT ? SUITE MAIS PAS FIN...

Dans le numéro d'AvoNews de juillet dernier, nous vous tenions informés des travaux de la Commission travailleurs 2.0. qui ont été publiés dans la Semaine Juridique (n°23 du 9 juin 2020), en lieu et place du colloque qui devait traiter de ce sujet et qui fut annulé en raison de la crise sanitaire.

Le sujet était d'importance puisqu'en parallèle de nos travaux, Edouard Philippe demandait le 13 janvier 2020 au président Jean-Yves Frouin d'encadrer une mission sur les travailleurs des plateformes ayant notamment pour objectif de clarifier leur statut.

En plein été, la Commission a été contactée par Jean-Yves Frouin pour être auditionnée en vue de l'élaboration du rapport au Premier Ministre qui est finalement paru le 2 décembre 2020. A l'instar des analyses de la Commission, le rapport met en exergue le fait que les questions posées doivent plus généralement être appréhendées en considérant l'émergence de nouvelles formes de travail propres au 21ème siècle. On doit en conséquence saluer le fait que le rapport ne se limite pas à traiter des cas de plateformes de mobilités et tente de poser les fondements d'un futur socle de base applicable à tous les travailleurs :

- Le droit du travailleur et de l'employeur à décider de s'inscrire ou non dans le cadre d'un lien de subordination
- L'attribution d'un salaire minimum
- Le droit au repos

Le tout reposant sur un dialogue social, principalement au niveau des branches. On doit néanmoins regretter le fait que la solution du portage salarial considérée par certains acteurs éminents du secteur comme une « usine à gaz » et incontestablement génératrice de coûts, sans garantir pour autant la sécurité juridique attendue, ait été préférée à la création d'un 3ème statut ou d'un statut universel, ces deux options innovantes ayant été pour l'une, écartée, et l'autre, prématurée. Si le débat reste ouvert, AvoSial peut se réjouir d'avoir été un interlocuteur actif dans la réflexion menée par la mission Frouin, les travaux de la Commission travailleurs 2.0. ayant été cités à plusieurs reprises dans le rapport.

Marie-Hélène BenSadoun
Avocat associé
August Debouzy
Vice-présidente d'AvoSial



QUEL AVENIR POUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE MONDE D'APRÈS ?

Dans le monde d'avant, on parlait de RTT. Sésame pour quitter son Open Space de La Défense et profiter des ponts ou viaducs du mois de mai, les bons millésimes. Ça, c'était le monde d'avant : on avait un bureau avec la photo des enfants, des collègues de travail autour de la machine à café et des week-ends sans attestations.

Aujourd'hui, on a le TT, le Télétravail.

Il en existe une définition légale : toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (article L 1222-9 du Code du travail, récemment repris dans l'ANI du 26 novembre 2020).

Et puis une définition plus concrète : à peine quitté(e) la salle de bains je rejoins la table du salon/salle à manger, après avoir enjambé les patins à roulettes des enfants ou le bol du chat et j'ouvre mon Mac en priant que le wifi fonctionne et que la perceuse du voisin tombe en panne (il y a aussi, parmi d'autres, la version plus soft de la maison de campagne en Sologne). Et les enfants sont là, en vrai.

Ce TT, devant lequel les salariés ne sont pas égaux, a suscité, suscite et suscitera encore une multitude d'interrogations depuis que la crise sanitaire l'a placé sous le feu des projecteurs, il faut bien le dire dans la plus totale improvisation, y compris juridique.

Le TT imposé lors du premier confinement a

été instauré, dans les faits, pour répondre en urgence, parmi d'autres mesures, à une situation exceptionnelle de lutte contre la pandémie. Il se différencie du TT auquel le monde du travail était habitué car il était obligatoire, généralisé, à temps plein, à domicile, sans possibilité de recours à un tiers lieu et le plus souvent assorti de contraintes familiales importantes.

Les mois ont passé, l'étau du premier confinement s'est relâché, nous avons été autorisés à nous promener sur les plages mais pas à poser la serviette, puis après un été, paraît-il de tous les dangers, le deuxième confinement est arrivé, accompagné de couvre-feux à géométrie variable en attendant le troisième confinement maintenant que les cadeaux de Noël ont pu être distribués.

Et le TT dans tout cela ? Est-il vraiment devenu obligatoire ? Quels sont les enseignements qui ont été tirés de cette période hors normes ? Quel est son avenir ? Voici quelques éléments destinés à alimenter la réflexion.

Non, le TT n'est pas devenu à proprement parler obligatoire.

Suite aux déclarations gouvernementales d'octobre dernier, le protocole sanitaire en entreprise a été amendé pour prévoir que « dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent ». Et le Ministère du travail de souligner qu'un employeur qui refuserait de mettre en place le TT, alors que son activité s'y prête, pourrait voir sa responsabilité engagée

par un salarié au titre de son manquement à l'obligation de sécurité.

C'est donc une obligation largement conditionnée (activité de l'entreprise, de tel ou tel service de l'entreprise, éligibilité de tel ou tel poste) dont la base légale repose formellement sur un protocole sanitaire, figure emblématique du droit mou qui participe depuis près d'un an au délitement de la norme juridique. L'assouplissement annoncé du TT (un jour par semaine en « présentiel ») revient à assouplir un droit mou au risque de le rendre à tel point mouvant qu'il échappera à ses auteurs.

L'on comprend en réalité que la vraie contrainte résulte non du protocole lui-même mais de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, protocole ou pas. Le même Ministère du travail qui communique sur « le TT obligatoire » nuance ainsi cette position en rappelant que le juge, saisi d'un contentieux, appréciera le manquement au regard des conditions d'exercice concrètes du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise. En d'autres termes, il est douteux qu'un juge sanctionne le non recours au TT « obligatoire », en tant que tel, si l'entreprise établit qu'elle a adopté toutes les mesures sanitaires pertinentes, surtout dans le cadre d'une négociation avec les partenaires sociaux.

Sauf à ce que le droit mou s'impose comme la norme suprême, seule une loi pourrait imposer le TT sous réserve qu'elle ne soit pas censurée par les Sages du Palais Royal comme contraire à la liberté d'entreprendre.

Quant aux enseignements tirés de ces longs mois de TT, ils sont repris peu ou prou dans l'ANI du 26 novembre dernier, parfois décrié car voulu par ses signataires comme ni prescriptif ni normatif (le droit mou, toujours le droit mou...). Il n'en demeure pas moins que cet accord qui compile l'ensemble des prescriptions issues de la loi, du précédent ANI du 19 juillet 2005 et de la jurisprudence pour les exposer en veillant à leur donner une certaine cohérence apporte, dans un certain nombre de domaines, des

éclaircissements bienvenus tirés des retours sur expérience.

Il en est ainsi de la nature de l'information donnée au télétravailleur (règles relatives aux écrans de visualisation, recommandations ergonomiques (article 3-4-2)) ou encore, et c'est la première fois, de l'importance donnée à la préservation de l'appartenance du salarié au collectif de travail en posant l'objectif de prévenir l'isolement. L'accord indique ainsi que le salarié doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier (article 5).

Car le TT, précisément en raison de l'isolement qu'il peut induire, ne semble pas être plébiscité par les salariés, loin s'en faut. Toutes les enquêtes d'opinion témoignent que les salariés demeurent majoritairement attachés à une présence physique sur leur lieu de travail. Tous les DRH le savent. La norme dure devrait donc rester le travail sur site, avec une possibilité de télétravail davantage mise en avant et encadrée, notamment dans les offres d'emploi. Il faudra toutefois veiller à ce que cela n'induisse pas de trop fortes disparités entre les salariés, car tous ne bénéficient pas des mêmes possibilités et/ou conditions de télétravail, et ne sont pas logés, c'est le cas de le dire, à la même enseigne.

En attendant, confinés ou pas, meilleure année à toutes et tous. Elle nous réservera nécessairement de belles choses !

Stéphane BLOCH

Avocat associé

Flichy Grangé Avocats

Membre du bureau d'AvoSial

Membre de la Délégation

Communication



PERSPECTIVES D'AVENIR

2020 nous aura tous éprouvés, essorés, pour certains.

Cette fichue année nous aura plus que jamais donné l'envie de nous tourner vers l'avenir en l'espérant plus dégagé, plus léger, plus dynamique. Nous rêvons de contribuer un peu à sa construction.

Le groupe de travail « Perspectives d'avenir » vient de voir le jour, il balbutie un peu, encore corseté par zoom, skype, teams et consorts... Mais 2021 va donner libre cours à la créativité et au talent de ses membres.

Nos réflexions ont commencé sur les thèmes qui allaient habiter le paysage travailliste dans les prochaines années, qu'ils soient ou non un héritage de la crise sanitaire qui a boosté les évolutions déjà à l'œuvre dans le monde du travail.

Nous parlerons donc sans aucun doute :

- du « statut du travail », en revenant, notamment, sur les plateformes et le développement de la sous-traitance
- du télétravail, qui, malgré l'indigestion que nous en ressentons, demeurera évidemment la révélation de l'année qui finit
- des « mouvements collectifs de salariés » : L1224-1, prêts de main d'œuvre etc...qui seront l'une des actualités de la reprise économique mais moins sécurisés que jamais par la dernière jurisprudence de la cour de cassation

- de la santé au travail, d'autant plus cruciale en temps de Covid, qui déconcerte et interpelle le juriste sur sa capacité à normer cette sphère et à y évoluer
- de l'« équilibre des pouvoirs au sein de l'entreprise », ou, comment dans le monde d'après, veiller à ce que les employeurs puissent continuer à être défendus, de manière effective et pas seulement théorique

Rien n'est encore vraiment décidé mais forts de nos « 15 Propositions » présentées à la précédente mandature présidentielle, dont un certain nombre ont trouvé une traduction effective dans les textes, nous partirions bien sur les « 15 nouvelles propositions d'Avosial », ou « Encore des propositions d'Avosial » à présenter aux équipes des futurs candidats à la prochaine élection présidentielle.

Vos suggestions sont les bienvenues pour faire bouger les lignes de notre droit, ô combien chahuté ces derniers mois.

Danièle Chanal
Avocat associé
Aguera Avocats
Vice-présidente d'Avosial



LES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS CONCERNANT L'APLD

L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a créé un dispositif spécifique d'activité partielle dans le cas d'une diminution de l'activité durable dénommé APLD. Celui-ci permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail et conserver ainsi les salariés à son effectif. L'APLD constitue ainsi une véritable alternative aux plans de licenciements collectifs.

Ce dispositif rencontre un certain succès puisqu'on compte plus de 8 000 accords signés, notamment au niveau des branches suivantes : Métallurgie, Syntec, Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie, Habillement, Imprimerie et Plasturgie.

Plusieurs évolutions sont intervenues au cours du dernier trimestre 2020. D'une part, la période du confinement a été neutralisée dans l'appréciation de la durée maximale du dispositif. L'APLD peut en effet être mise en place par l'entreprise pendant une durée maximale de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Le décret du 14 décembre 2020 a précisé que la 2e période de confinement n'était pas prise en compte pour calculer la durée d'application du dispositif et la réduction maximale d'activité.

D'autre part, l'indemnisation du salarié demeure inchangée, tandis que la baisse initialement prévue du montant de l'allocation remboursée à l'entreprise n'a pas été mise en œuvre.

Pour ce qui est de l'indemnisation du salarié placé en APLD, celui-ci reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute. Cette indemnité sert d'assiette à l'indemnité de congés payés qui est ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise. Lorsqu'elle lui est inférieure, l'indemnité de congés payés est ramenée à la durée collective du travail ou à la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

« Plusieurs évolutions sont intervenues au cours du dernier trimestre 2020 »

Le montant de l'allocation remboursée à l'entreprise, quant à elle, a évolué à plusieurs reprises compte tenu de la situation sanitaire.

Pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle, le décret du 28 juillet 2020 prévoyait que le taux horaire de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur était égal à 60% de la rémunération horaire brute pour les accords ou documents unilatéraux de l'employeur transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020. Cette rémunération était limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Afin d'inciter à la conclusion rapide des accords, le taux horaire de l'allocation devait passer à 56% de cette rémunération pour les accords ou documents transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

Cette baisse n'a pas été mise en œuvre, en raison de l'aggravation de la situation sanitaire et de la recherche de solutions à long terme. En conséquence, l'article 2 du décret du 29 septembre 2020 a maintenu le taux de prise en charge à 60 % de la rémunération horaire brute. Le décret du 30 décembre 2020 a précisé que ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,30 euros après le 1er janvier 2021 (contre 7,23 euros jusqu'au 31 décembre 2020) sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le décret du 30 octobre 2020 a ensuite prévu qu'à compter du 1er novembre 2020, le remboursement fait par l'Etat à l'employeur devra être au moins égal à celui de l'activité partielle de droit commun, si ce dispositif est plus favorable. En conséquence, les entreprises du secteur dit protégé (hôtels, restaurants, salles de sport, etc.) bénéficient d'un taux de prise en charge de 70 % de la rémunération horaire de référence dans la limite de 4,5 SMIC au titre de l'activité partielle spécifique (au lieu de 60%), avec un montant minimum de 8,11 € au lieu de 7,30 €.

La Ministre du Travail ayant annoncé une nouvelle évolution des taux de prise en charge de l'activité partielle compte tenu de la dégradation de la situation sanitaire, les règles d'indemnisation de l'APLD devraient à nouveau être modifiées d'ici peu. A suivre !

Ludovique Clavreul

Avocat associé

CMS Francis Lefebvre Avocats

Membre d'AvoSial



ENQUÊTES INTERNES

Le groupe de travail « Enquêtes Internes » a déjà quelques mois de fonctionnement et nous permet de faire émerger les grandes problématiques qui sont rencontrées dans la pratique des investigations. Ce thème étant novateur et en pleine expansion pour les avocats en droit social notamment, il nous a semblé utile d'approfondir les questions souvent complexes posées par ce pan de notre intervention en tant qu'avocat enquêteur ou avocat expert.

Nos réflexions ont commencé sur les thèmes du secret professionnel et des conflits d'intérêts qui peuvent apparaître dans le cadre d'un cabinet multi disciplinaire. Voici certains thèmes qui seront notamment évoqués :

- Respect du principe du contradictoire
- RGPD et enquête à l'international
- Enquête pénale en cours
- Droit d'accès au rapport d'enquête

Nous recevons des confrères qui ont une grande expertise de ces questions et avec lesquelles nous pouvons échanger pour confronter nos questionnements.

Notre objectif est d'établir un Vademecum/ Q&A sur le sujet qui nous l'espérons pourra vous guider dans le cadre de la pratique des enquêtes internes en droit social et de lancer une campagne de presse pour étendre notre visibilité d'Avocat enquêteur.

Vos suggestions sont les bienvenues.

Claire Le Touzé
Avocat à la Cour - Of Counsel
Cabinet Simmons & Simmons
Membre du bureau d'AvoSial
Membre de la Délégation
Internationale



PROCÉDURE CIVILE : DE RÉFORME EN RÉFORME...

L'année 2020, parmi ses facettes les plus négatives, outre la consécration du droit « mou » où une déclaration ministérielle, voire un tweet, valent « droit », a vu éclore diverses réformes procédurales qui ont pour particularité d'être nébuleuses voire absconses, parfois éphémères et toujours anxiogènes, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation veillant à sa bonne application et friande d'arrêts FS-P+B+I, « décoration » digne de maréchaux soviétiques.

La fameuse solitude de l'avocat, tremblant, hésitant, pour rédiger un dispositif ou bien devant son écran RPVA pour finaliser une déclaration d'appel, tout en jetant un œil sur sa police d'assurance professionnelle n'est, hélas, pas une légende urbaine.

Début 2020, nous avons, Alexandre Duprey et moi, animé un atelier en présentiel (si, cela a existé !) sur la nouvelle procédure civile sous l'angle du droit du travail à compter du 1er janvier 2020 en application de la loi du 23 mars 2019 et de ses décrets d'application. Si la fusion des tribunaux s'est concrétisée non sans quelques interrogations d'articulation du tribunal judiciaire avec les chambres ou les tribunaux de proximité, la loi a, par exemple, bouleversé une *summa divisio* établie, à savoir que pour les procédures orales, la représentation par avocat n'était pas obligatoire contrairement à la procédure écrite. Ne parlons pas non plus des procédures devant le tribunal judiciaire formées par voie électronique dont l'effectivité est repoussée de semestre en semestre. Ne nous fâchons pas non plus sur la nécessité d'indiquer dans sa déclaration d'appel la liste des pièces

et oublions « l'appel total » (civ 2°, 30 janvier 2020, FS-P+B+I).

Sont venues ensuite les ordonnances du 25 mars 2020 (portant adaptation des règles procédurales devant le tribunal judiciaire) modifiées par l'ordonnance du 20 mai 2020 (derechef, portant adaptation, etc.), textes qui ont pérennisé la procédure sans audience (textes jugés constitutionnels le 19 novembre 2020). Que dire aussi des ordonnances du 19 novembre 2020 qui prévoient des transferts territoriaux entre juridictions, des juges uniques, des vidéoconférences et des salles d'audience sans public.

Bien sûr, l'état d'urgence sanitaire a imposé des adaptations procédurales, mais il est à craindre que certaines mesures provisoires soient pérennisées. À Lyon, durant le confinement, des juges judiciaires ont traité des référés prud'homaux : prémices de l'intégration du conseil de prud'hommes au tribunal judiciaire ?

Pierre Brégou

Avocat associé

CARAVAGE Avocats

Membre du bureau d'AvoSial

Membre de la Délégation

des relations avec les Régions





RETOUR SUR LES ÉVÉNEMENTS PASSÉS

Jeudi 17 septembre 2020 en distanciel

L'Assemblée Générale d'AvoSial, initialement prévue le 20 mars 2020, s'est finalement tenue le 17 septembre 2020. Elle a été précédée d'une conférence sur le thème « Le stress lié à la profession d'avocat : enjeux individuels et managériaux post-Covid », animée par Bruno Lefebvre, psychologue clinicien enseignant en grandes écoles et à l'université mais aussi coach de dirigeants de managers et d'avocats.

Cette présentation a été très appréciée et a réuni 54 participants. La vidéo de la conférence et le support de présentation sont en ligne sur notre site internet, en accès réservé aux adhérents.

Jeudi 19 novembre 2020

Le webinaire avait pour thème l'actualisation de la nouvelle procédure civile depuis le 1er janvier 2020 sous l'angle du droit du travail et sur la jurisprudence récente de la Cour de cassation en matière procédurale. Ce webinaire était animé par Pierre Brégou, membre du Bureau d'AvoSial, et Alexandre Duprey, adhérent d'AvoSial, qui avaient animé le 6 mars 2020 le dernier atelier d'AvoSial en présentiel pour l'année 2020. 139 adhérents ont assisté à ce webinaire (196 inscrits). A noter que ce webinaire a fait l'objet d'une validation au titre de la formation professionnelle continue pour les participants qui sont restés connectés au moins 1h45. La vidéo du webinaire est en ligne sur notre site, en accès réservé aux adhérents. Le support de la présentation sera mis en ligne lorsqu'il aura été mis à jour, pour tenir compte de textes parus postérieurement, et notamment de l'ordonnance publiée le jour même du webinaire et évoquée par les intervenants qui ont également fait des observations sur la décision du Conseil constitutionnel sur les procédures sans audience. Nous avons également mis en ligne le rapport Denoit-Benteux sur l'audience (état des lieux et réflexions prospectives) du groupe de travail sur l'avenir de l'audience et de

la plaidoirie, présenté en assemblée générale du CNB, et transmis par un adhérent.

Mercredi 28 octobre 2020

L'atelier pratique initialement prévu le 1er avril 2020 et reporté au 28 octobre 2020 a dû être de nouveau décalé pour tenir compte d'un imprévu qui a conduit l'intervenant Monsieur le Vice-Président Philippe Valleix à annuler dans l'urgence tous ses précédents engagements. Ce temps d'échange avocats / magistrat dédié aux incidences des diverses réformes organisationnelles et processuelles sur le traitement des contentieux des expertises sollicitées par les institutions représentatives du personnel sera reprogrammé dès que possible.

Mercredi 16 décembre 2020

Ce webinaire avait pour thème « L'influence du droit social de l'Union européenne sur le droit français - Présentation de quelques décisions récentes ». Notre confrère François Pinatel, avocat aux Conseils, est intervenu aux côtés de Monsieur Alexandre Fabre, professeur de droit à l'université Paris Nanterre. Cette présentation a réuni 67 participants (103 inscrits), ce qui est un grand succès pour un thème aussi pointu. Les retours sont très positifs (« contenu très intéressant », « présentation complète mais accessible sans être pour autant approximative ou réductrice »).

A noter que ce webinaire fera l'objet d'une validation au titre de la formation professionnelle continue pour les participants qui sont restés connectés au moins 1h45. La vidéo du webinaire et le support de la présentation sont en ligne sur notre site, en accès réservé aux adhérents.



ÉVÉNEMENTS À VENIR

Atelier pratique sur le thème des restructurations - 29 janvier 2021 de 8h30 à 10h30 (réunion Zoom)

Cet atelier pratique sera l'occasion d'échanges sur les pratiques en matière de réorganisation : GPEC, RCC, PDVA, PSE, licenciements avant transferts... Pour permettre cet échange, le nombre de participants sera limité. Toutefois, afin de permettre au plus grand nombre de participer sur ce thème, d'autres sessions seront organisées au fil de l'année.

L'organisation de plusieurs sessions devrait également permettre d'identifier des tendances, sur lesquelles AvoSial communiquera.

Télétravail : quel avenir ? (webinaire). 18 février 2021

Ce webinaire sera ouvert à tous les adhérents. Il sera organisé par Marie-Hélène Bensadoun et Danièle Chanal qui feront intervenir Nils Veaux (PLEIN SENS).

Atelier pratique sur les incidences des réformes sur le traitement des contentieux des expertises IRP

Après deux annulations en 2020, nous nous efforcerons de fixer une nouvelle date en 2021 pour ce temps d'échange avocats / magistrat dédié aux incidences des diverses.

D'autres thèmes sont à l'étude pour les mois à venir : le Brexit, les entretiens professionnels, la négociation collective dans la fonction publique.

Assemblée générale 2021 / Election du bureau

En raison de la crise sanitaire, nous sommes dans l'impossibilité d'organiser comme chaque année en mars notre Assemblée générale. Nous espérons pouvoir convoquer cette Assemblée en juin 2021 ou en septembre 2021. Les élections pour le renouvellement des 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@5qbavocats.com

Stéphane Bloch
bloch@flichy.com

Myrtille Lapuelle
myrtillelapuelle@eversheds-sutherland.com



EN BREF



Presque 1 500 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.dore@avosial.fr
Tél. : 01 30 90 83 71