

N°81

Mars - Avril
2021

www.village-justice.com

Le Journal du Management

juridique et réglementaire d'entreprises

DROIT SOCIAL ET
SÉCURITÉ SOCIALE

INTERVIEW

NOMINATIONS

NOUVEAUX
CABINETS

DPO - RGPD

ASSURANCE
RISQUES

RECOUVREMENT



GESICA

#RÉSEAU
TERRITORIAL

40
ANNÉES
D'EXPÉRIENCE

#COMPÉTENCES

25
PAYS

2200
AVOCATS
DANS LE MONDE

1^{er} réseau
international
**d'avocats
francophones**

LE JOURNAL DU MANAGEMENT JURIDIQUE

Édité par LEGI TEAM
198 avenue de Verdun
92130 Issy-les-Moulineaux
Tél. : 01 70 71 53 80
Fax : 01 46 09 13 85
www.legiteam.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Pierre MARKHOFF
Tél. : 01 70 71 53 80

ABONNEMENTS

Pierre MARKHOFF
Tél : 01 70 71 53 80

MAQUETTE

Cyriane VICIANA
c.viciana@legiteam.pro

CONTACTS

Pierre MARKHOFF
Mail : pmarkhoff@legiteam.pro
Ferroudja SAIDOUN
Mail : f.saidoun@legiteam.pro

ISSN : 1951-199X

PUBLICITÉ

Régie exclusive :
LEGI TEAM
198 avenue de Verdun
92130 Issy les Moulineaux
Tél : 01 70 71 53 80
Fax : 01 46 09 13 85
Site : www.legiteam.fr

IMPRIMEUR

Rotimpress
Pol. Ind. Casa Nova -
carrer Pla de l'estany s/n
17181 Aiguaviva (girona)

DIFFUSION

11 000 exemplaires

Les opinions émises dans cette revue
n'engagent que leurs auteurs.

Toute reproduction même partielle
doit donner lieu à l'accord préalable
et écrit des auteurs et de la rédaction.



SOMMAIRE

DROIT SOCIAL ET SÉCURITÉ SOCIALE

• 4

INTERVIEW

• 6

DROIT SOCIAL ET
SÉCURITÉ SOCIALE

• 62

CRÉER UNE DIRECTION
JURIDIQUE

• 66

NOUVEAUX MÉTIERS :
NOUVELLES PRATIQUES

• 74

DPO - RGPD

• 76

ASSURANCE / RISQUES

• 78

RECOUVREMENT

• 80

ANNONCES
D'EMPLOI

• 82

FORMATIONS

**Vous êtes responsable juridique, administratif, ou ressources humaines
Abonnez-vous gratuitement**



Le Journal du Management Juridique est fait pour vous : vous y trouverez de l'actualité juridique, des articles sur l'organisation de votre service, des enquêtes, des annonces d'emploi...

Société : _____ Prénom : _____ Nom : _____
Genre : _____ Adresse : _____ Code Postal : _____
E-Mail : _____ Téléphone : _____
Fonction : _____
 Directeur(trice) juridique Administratif et financier Juriste
 Ressources humaines Responsable juridique

Conformément à la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition aux données personnelles vous concernant. Pour mettre en œuvre ce droit, il vous suffit de nous contacter en nous précisant vos nom, prénom, adresse, e-mail : par mail à vieprivée@legiteam.fr ou par courrier à LEGI TEAM, 198 avenue de Verdun - 92130 Issy-les-Moulineaux

Eric Thiébaud, Directeur des Affaires Sociales chez FONCIA : « La création de l'UES a permis l'émergence de relations collectives »



Quel est le rôle de votre Direction des Affaires sociales ?

Pour vous répondre, il faut vous expliquer que, lorsque j'ai été recruté en 2018, le groupe Foncia était une entreprise très singulière qui avait plus de 8 000 collaborateurs mais quasiment aucun représentant du personnel. Mon poste a été créé pour répondre au projet du groupe de mettre en place une unité économique et sociale (UES). Habituellement, une telle évolution s'opère à la demande des syndicats, qui souhaitent bénéficier des avantages d'un grand groupe, mais, là, c'est Foncia et ses salariés qui sont à l'origine de ce changement majeur.

Non seulement le groupe était composé d'une myriade d'agences immobilières indépendantes, donc presque sans représentation du personnel, mais il avait en plus connu une croissance ayant fait naître un besoin de renforcer la cohérence sociale, et de pouvoir négocier des accords avec des délégués syndicaux. Pour initier cette démarche, la DRH du groupe avait bénéficié de la décision du groupe de fusionner les cabinets entre eux, notamment dans les grandes métropoles, pour obtenir un nombre plus raisonnable d'entités, à réunir dans l'unité économique et sociale. Notre réseau de 600 agences intégrées compte aujourd'hui cinq structures CSE, au niveau régional, et un CSE central qui recouvre l'ensemble de l'unité économique et sociale. J'ai donc été recruté à cette occasion et je consacre l'immense majorité de mon temps aux relations collectives au sein du groupe.

Avant la mise en place des représentants du personnel, l'équipe existante s'occupait surtout des relations individuelles. En matière de pré-contentieux, lorsqu'il n'y a pas de logique de confrontation, nous cherchons plutôt à être dans l'accompagnement, nous pouvons ainsi demander aux représentants du personnel de jouer leur rôle de facilitateurs, s'ils peuvent se rapprocher de telle ou telle personne pour accompagner la conciliation. Puis, dès lors qu'il y a une problématique, nous allons gérer la sanction éventuelle et le contentieux. Une de nos juristes se consacre au contentieux et va notamment intervenir au moment où nous recevons une convocation au tribunal. Elle va ensuite construire le dossier avec le dirigeant de la société pour répondre aux accusations qui sont portées à l'encontre de cette dernière, accompagner l'avocat dans la rédaction des conclusions, et s'occuper de la partie financière pour évaluer les provisions à réaliser. Cela étant dit, nous avons un taux de contentieux qui est extrêmement faible.

Un autre axe fort de l'activité de notre service est l'intégration des nouveaux collaborateurs issus des acquisitions. Foncia a en effet une croissance externe importante et deux personnes de mon service se consacrent à la gestion de l'intégration sociale des collaborateurs, en étudiant les contrats de travail et le socle social des sociétés que nous achetons, de manière à ce que la personne soit intégrée avec les avantages existant chez Foncia.

Avec la mise en place de relations collectives au sein du groupe, il a fallu augmenter la taille de l'équipe. Aujourd'hui, en plus du support aux opérationnels sur leurs problématiques sociales, chaque juriste s'occupe du CSE de la région pour laquelle il travaille, en préparant les réunions, et en assurant la sécurité juridique des échanges avec les instances régionales, avec le secrétaire et le président de chaque CSE.

Quels sont les prestataires de votre service ?

Parmi nos prestataires, nous avons bien sûr les avocats conseils en droit social, mais également des sociétés spécialisées sur les élections professionnelles ou sur la prévention des risques psychosociaux. Dans ce dernier domaine, nous avons par exemple un numéro vert dédié avec des psychologues qui accompagnent nos collaborateurs ayant besoin de soutien, et un autre accessible aux managers qui cherchent à mieux aider leurs collaborateurs en interne, ainsi que des formations spécifiques. Concernant notre travail avec les cabinets d'avocats, j'ai un grand cabinet principal, qui va m'accompagner sur les contentieux individuels, mais aussi sur le volet stratégique et sur le conseil de façon générale. Nous avons également des cabinets qui sont plutôt historiquement implantés, qui travaillaient parfois déjà avec les agences que nous avons rachetées, et avec qui cela a toujours bien fonctionné. Quand cela marche bien avec un avocat local, il peut être contre-productif de faire intervenir les avocats du siège social.

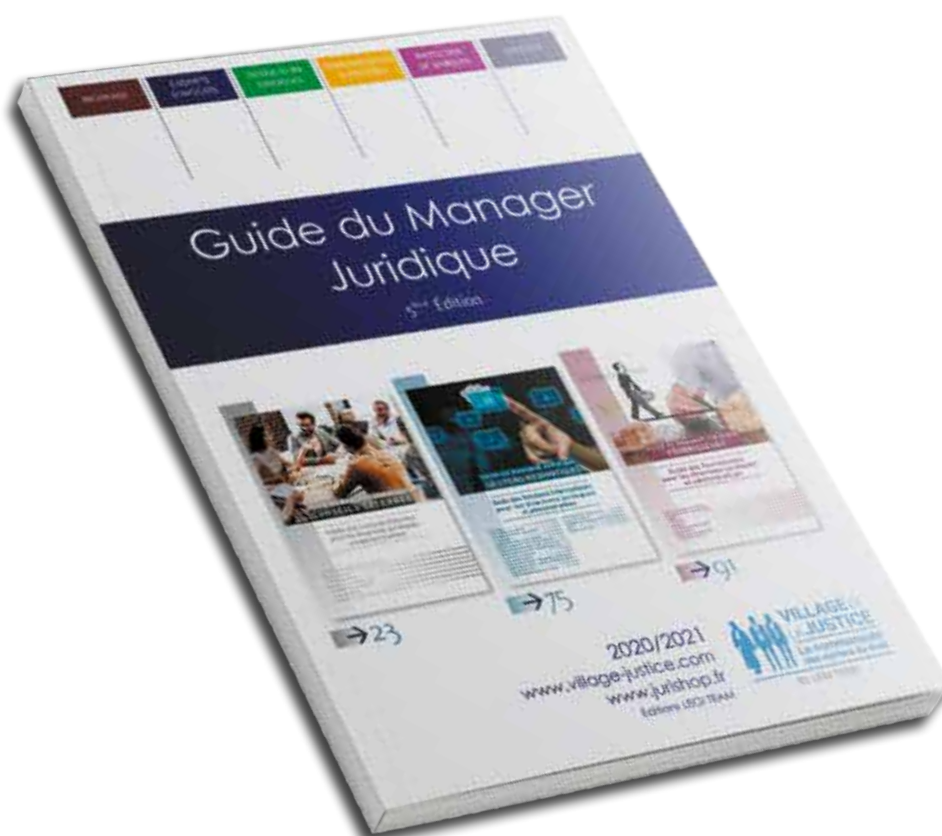
Quels impacts la Covid a-t-elle eu sur votre service en particulier et sur le groupe Foncia ?

Pour mon équipe, c'est assez simple, puisque, du jour au lendemain, nous avons dit à tout le monde de faire du télétravail. Nous avons donc dû rapidement apprendre à fonctionner différemment. Heureusement, mon équipe de juristes est assez autonome et n'a pas besoin d'être accompagnée en permanence pour avancer mais, pour autant, le lien social est important. C'était encore plus vrai lors du premier confinement où tout le monde était un peu inquiet et où j'animais une réunion par jour, parfois sans sujet précis, mais pour que tout le monde puisse se parler, échanger. Quand j'ai proposé d'espacer le rythme des réunions, ma proposition n'a pas été retenue, preuve qu'il y avait un vrai besoin. Encore aujourd'hui, l'important est de ne pas perdre quelqu'un de vue, j'ai donc aussi augmenté la fréquence de mes entretiens individuels. Pour mon équipe comme pour le reste de l'entreprise, il y a un changement majeur : peu se voient revenir à 100% en présentiel.

**Propos recueillis par
Jordan Belgrave**

LE CARNET D'ADRESSES UTILES DES DIRECTEURS(-TRICES) JURIDIQUES VIENT DE PARAÎTRE

Guide du Manager Juridique 2020/2021



Commandez gratuitement le
Guide chez **LEGI TEAM**

@ pmarkhoff@legiteam.pro

☎ 01 70 71 53 80

Les risques psychosociaux au temps du Covid

La prise en compte et la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux sont une obligation pour l'entreprise, mais elles sont surtout dans son intérêt direct, parce que la bonne santé physique et mentale de ses employés est une condition de sa bonne santé économique et sociale.

En cette période complexe où les pratiques et les mentalités sont profondément modifiées, comment identifier et prévenir les risques psychosociaux ?



L'élément marquant en matière de risques psychosociaux est la place croissante du télétravail. Alors que les questions de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et de droit à la déconnexion trouvaient progressivement leur place, la crise du Covid et la mise en place du télétravail à une échelle massive ont rebattu toutes les cartes : « Il y a des dépressions, des burn outs... indique Laura Michl, avocate en droit du travail chez DAEM Partners, certains salariés en télétravail, parce qu'ils n'ont plus ni horaires ni collègues, n'arrivent plus à s'arrêter ; d'autres ont le sentiment d'être surcontrôlés, sentiment qui peut même correspondre à une réalité quand les managers ne sont pas formés au télétravail ». De nouvelles sources de tension émergent : « lorsque l'on travaille pour la première fois depuis chez soi, ou pour la première fois jusqu'à 100%, souligne Benjamin Saviard, directeur d'ICAS France, on se retrouve à vivre en continu avec son environnement domestique, son conjoint et ses enfants... cela modifie beaucoup de choses en matière d'organisation du travail et impacte la santé mentale d'un grand nombre d'employés ».

Le télétravail induit également des problèmes musculo-squelettiques, notamment à cause des mauvaises postures, qui peuvent dériver sur des maladies professionnelles.

On voit aussi émerger de nouvelles peurs, dont les thématiques apparaissent dans les appels aux lignes d'écoutes psychologiques : « des peurs autour de la maladie, du confinement et du déconfinement, indique Emmanuel Charlot, directeur de Stimulus Conseil, autour du télétravail et du sentiment de privation de liberté et d'isolement, mais également des tensions et de l'agressivité liées à la promiscuité. Il y a aussi la peur de perdre son

emploi avec les difficultés que peuvent rencontrer des entreprises ».

« Il faut saisir toutes les occasions pour discuter de ces sujets, indique Laura Michl, comme lors des négociations annuelles sur la qualité de vie au travail ». Toute entreprise peut également se faire accompagner et conseiller pour identifier les facteurs de risque dans son organisation du travail. Une approche essentielle tient notamment à « la formation des managers et des collaborateurs, précise Emmanuel Charlot, sur les compétences dites émotionnelles et relationnelles, qui permettent de fluidifier les relations entre collègues et avec les partenaires extérieurs ».

Avec la généralisation du télétravail, la prévention elle-même se retrouve face à de nouveaux défis, car le contact avec les employés n'est plus le même. Pour le cas précis des troubles musculo-squelettiques, les équipements utilisés à la maison ne sont pas les mêmes que ceux que les entreprises ont fait l'effort d'acquérir ces dernières années, et fournir de nouveaux équipements n'est pas envisageable pour de nombreuses entreprises. Au plan moral et psychologique, les approches sont nécessairement remises en question : « est-ce que la problématique relevant des interfaces entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, souligne Benjamin Saviard, doit être prise en compte ? Il faut, selon moi, aller au-delà de la prévention des risques psychosociaux, trop enclavée sur l'analyse de l'employé dans son univers professionnel, et offrir des dispositifs de soutien adaptés au salarié qui répondent aux problématiques qu'il rencontre dans toutes les dimensions de sa vie de télétravailleur ».

Jordan Belgrave

Kalliopé intervient dans les principaux domaines du droit privé et du droit public des affaires, en conseil comme en contentieux. Elle regroupe 18 avocats dont 8 associés et 10 collaborateurs riches d'une expérience acquise dans un environnement de haut niveau.

Florence Coussau Associée en droit social :

Florence Coussau conseille des groupes français et internationaux cotés ou non cotés, ainsi que des PME et start-ups :

- dans tous les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale,
- en relations individuelles et collectives,
- tant en conseil qu'en contentieux.

Elle accompagne également les cadres et dirigeants notamment dans la négociation des packages de rémunération ou de départ.

Florence assiste les entreprises sur les problématiques quotidiennes en droit du travail tels que licenciement individuel, institutions représentatives du personnel, négociations collectives, durée du travail, mobilité internationale et sur les aspects sociaux des transactions de fusions & acquisitions et capital-investissement, transferts d'entreprises, licenciements économiques.



Kalliopé

98, Bd Malesherbes
75017 Paris
Tel : + 33 (0)1 44 70 64 70
Fax : + 33 (0) 1 44 70 64 65
contact@kalliopé-law.com
www.kalliopé-law.com



ARISKAN

5 rue Vaubecour
69380 CHAZAY D'AZERGUES
Contact : Bernard Barthélemy
Tél. : 06 14 08 02 49

Notre cœur de métier :

1. Le traitement des dysfonctionnements chroniques, qui génèrent des coûts cachés,
2. L'identification systématique des risques, dans toutes les fonctions de l'entreprise, et la mise en place d'un plan d'actions de maîtrise.

Trois objectifs complémentaires :

1. L'amélioration immédiate des marges,
2. La réduction des aléas,
3. La mesure de la performance sociétale.

Notre logiciel full-web, ARISKLESS, permet la gestion de la démarche par entité/fonctions, sans limitation de taille, ainsi que le suivi des indicateurs de performance.



AW CONSEIL

Tél. : 09 83 40 36 95
Mail: contact@awconseil.com
Site Web : www.awconseil.com

Cabinet spécialisé en évaluation et prévention des risques psychosociaux (RPS) depuis 10 ans.

Enquêtes harcèlement moral et harcèlement sexuel, alerte de souffrance.

Diagnostic flash RPS et changements, accompagnement de la définition et mise en œuvre d'un plan de prévention.

Diagnostic Télétravail.

Démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT).

Formations et conférences.

PROCHAIN DOSSIER N°82

COMPLIANCE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Bouclage 1^{er} juin

01 70 71 53 80



Transformer vos contraintes réglementaires en opportunités

Fondatrice de la SARL FP Conseil, un OF et cabinet spécialisé en conseil et accompagnement RH dans les domaines de la santé au travail et du dialogue social.

L'équipe d'intervenants au sein du cabinet dispose d'une expertise sur les risques psychosociaux et les démarches d'amélioration continue y compris RPS et QVT.

Formés en management agile et en conduite de l'innovation ainsi que sur les sciences comportementales, les neurosciences et certains outils psychométriques, Ferièl Poizat et l'équipe intervenante proposent aujourd'hui une approche singulière adaptée à chaque structure depuis le soutien managérial jusqu'à l'accompagnement des CSE et des salariés en quête de sens et de remotivation.

Des actions de facilitation des groupes (de travail, d'expression, de projets, des parties prenantes, de salariés, des élus au CSE...) pour leur permettre de répondre à leurs enjeux en termes de conduite du changement.

Animation, modalités et moyens innovants, agiles, interactifs et collaboratifs pour développer la coopération au sein des équipes, traiter des thématiques nécessitant l'intelligence collective, former les équipes et leurs managers pour les rendre autonome dans leurs modes de fonctionnement collectifs.

FP Conseil est agréé par le préfet de Région AuRA formation des membres élus au CSE/CSST

FP Conseil habilitée IPRP par la DIRECCTE AuRA. N° Agrément 1355209

FP Conseil est référencé par l'INTEFP l'institut du ministère du travail, format Dialogue, une initiative originale issue de la loi travail, août 2016 et portée par les organisations syndicales et patronales.



Ferièl Poizat

Facilitatrice professionnelle en intelligence collective
Analyste de l'organisation du travail et des politiques sociales.
Praticienne PNL

Bât La Cordée république

71, rue Francis de Pressensé - 69100 Villeurbanne

Tel : 06 2 98 25 65 - Mail : contact@formation-prevention-conseil.fr - Site Web : <https://formation-prevention-conseil.fr/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/formations-communes-au-dialogue-social>

Le droit social au temps du Covid : comment les cabinets s'adaptent-ils ?

Le droit social est un droit en perpétuelle évolution, et les cabinets en droit social doivent eux aussi s'adapter à ces changements constants. C'est d'autant plus vrai en ce moment où, aux changements juridiques, s'ajoutent l'impact du télétravail et les possibilités toujours plus grandes offertes aux avocats par les progrès technologiques.

Le Village de la Justice a interviewé les cabinets Barthélémy Avocats, BRL, Edgar, Factorhy et La Garanderie, pour voir comment ces cabinets faisaient notamment évoluer leur offre de formations et leur rapport aux nouvelles technologies dans ce contexte bien particulier.



Les formations proposées par les cabinets en droit social couvrent autant les thématiques fondamentales, l'actualité juridique que des thématiques encore peu traitées, à l'image de la formation sur les administrateurs salariés de La Garanderie. Si plusieurs de ces cabinets mettent en place des catalogues de formation et sont organisés en centres de formation, il est également fréquent que les cabinets en droit social se concentrent sur des formations sur-mesure à la demande de leurs clients : « si un client nous demande de former toute sa team RH sur les actualités juridiques de l'année écoulée, indique Grégory Chastagnol, associé chez Factorhy Avocats, nous leur organisons une formation entièrement axée sur l'opérationnel ».

Dans tous les cas, l'objectif reste d'offrir des prestations customisées, correspondant aux attentes et adaptées au secteur d'activité, de façon, souligne Henri Guyot, associé chez BRL, à « adapter la formation à l'environnement juridique réel ».

Pour relever le niveau de leurs formations, certains cabinets s'adjoignent des compétences externes au monde juridique, en faisant, par exemple, « venir une formatrice professionnelle spécialisée dans les RH, indique Leslie Nicolai, associée chez Factorhy Avocats, pour une formation sur la négociation d'accords collectifs dans un contexte conflictuel, afin de traiter une partie relative à la gestion des émotions et de proposer ainsi à la fois une approche juridique et une approche opérationnelle relative aux soft skills ».

Les nouvelles technologies jouent un rôle croissant dans la formation et l'information. Avec, au premier chef, le développement d'offres de webinaires. Au regard de l'audience, il semble d'ailleurs que « les juristes apprécient beaucoup, précise Guillaume Brédon, associé chez Edgar Avocats, qu'on les tienne informés de manière accessible, flexible, et sans qu'ils aient à empiéter sur leur temps de travail ». Au début de la crise du Covid, Barthélémy Avocats a, par exemple, mis en place une plateforme gratuite d'information juridique où, quasiment tous les jours, des notes d'actualités juridiques étaient publiées sous une forme modélisée, de manière à être les plus opérationnelles possible. « Plutôt que de communiquer en interne vers nos avocats, souligne Jean-Julien Jarry, associé chez Barthélémy Avocats, puis que chaque avocat communique vers ses clients, nous avons enlevé toutes les médiations et proposé à nos clients de s'autonomiser. Les clients s'informaient quand ils le souhaitaient, dès qu'ils souhaitaient et, lorsqu'ils échangeaient ensuite avec leurs avocats, c'était pour poser des questions sur les fiches. Cette digitalisation des

services rendait donc service aussi bien à nos clients qu'à nos avocats ». Les sites en question peuvent également être interactifs, comme celui mis en place par BRL Avocats pour « permettre à tous les managers ou salariés d'une entreprise de s'auto-évaluer sur leur connaissance et leur compréhension du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, afin de renforcer l'obligation de prévention qui pèse sur toutes les entreprises ».

Des plateformes telles que LinkedIn jouent également un rôle de plus en plus prégnant et ont permis de tenir informées les entreprises au sujet des problématiques nouvelles induites par la Covid. « De février à octobre 2020, explique Dominique de La Garanderie, nous avons publié des 'questions du jour' afin d'aider toutes les entreprises qui en avaient besoin ; nous avons plusieurs milliers de lecteurs pour nombre de nos publications ».

Un autre élément marquant porte sur la manière de présenter l'information. « Nous utilisons de plus en plus souvent l'outil Ludik'RH, qui permet, indique Henri Guyot, de transmettre les éléments du droit social avec une dimension très ludique dans l'apprentissage, ou le logiciel Miro, une plateforme de collaboration visuelle permettant de créer des tableaux de manière extrêmement pédagogique ». Le legal design d'information s'inscrit également dans cette démarche d'amélioration de la transmission. « Celui-ci fonctionne comme une manière d'élaborer et de structurer, par exemple, nos supports de formation de sorte qu'ils soient mieux compris et mieux retenus, comme l'explique Jean-Julien Jarry, associé chez Barthélémy Avocats et Responsable du Pôle Digitalisation, en s'éloignant des supports traditionnels qui sont souvent très textuels. Le legal design permet de clarifier et de rendre opérationnelles les règles de droit améliorant ainsi l'impact pédagogique. Cela a révolutionné les habitudes de nos avocats et l'efficacité de nos formations puisque l'on peut se focaliser entièrement sur l'explication de la règle et sa déclinaison pratique ». Beaucoup d'avocats constatent ainsi que ceux qui suivent des formations en mode legal design réclament ensuite ce nouveau type d'approche.

QUELLE PLACE POUR LES LEGAL TECH EN DROIT SOCIAL ?

Selon Jean-Julien Jarry, « la digitalisation des métiers du droit est en plein essor. Concrètement, cela passe par l'élaboration de nouveaux produits et services à destination de nos clients ainsi que de nouveaux outils au service des avocats pour leur permettre d'être plus efficaces dans leur activité. La digitalisation est une évolution en correspondance avec notre ADN : être toujours plus proche

de nos clients et de leurs besoins ». Initialement objet de craintes, les technologies du numérique sont donc progressivement devenues des alliés précieux pour les avocats dans leurs activités. Elles facilitent notamment l'accès à l'ensemble des décisions jurisprudentielles au moyen de filtres très précis. Elles permettent ainsi de faire des statistiques et des probabilités, ce qui, « évidemment, précise Guillaume Brédon, heurte l'esprit du juriste et sa manière traditionnelle de raisonner ; mais, pour nos clients, ça résonne, et à juste titre. Quand on leur dit que, sur tel sujet, dans telle cour d'appel, même si ça ne préjuge

pas de leur dossier, il y a 70% de décisions favorables aux salariés, c'est un point qu'ils vont prendre en compte dans leur décision ». Ces nouveaux outils viennent ainsi nourrir l'expertise des avocats et apportent une nouvelle clé de lecture sur l'opportunité d'initier, de négocier ou de poursuivre un contentieux. « Néanmoins, comme le souligne Bertrand Merville, associé chez La Garanderie Avocats, ces technologies doivent rester des outils d'aide et pas des fins en soi ».

Jordan Belgrave

Quand les cabinets d'avocats créent leur legal tech

De nombreux cabinets en droit social ont décidé de prendre le virage des legal tech en créant, eux-mêmes ou en partenariat, une application juridique destinée à faciliter les démarches des entreprises dans le domaine social.

Quelles sont les offres actuellement disponibles ?



Certains misent sur l'information juridique au travers d'applications sur smartphone. C'est le cas de Squire Patton Boggs, dont l'équipe parisienne a développé une application gratuite qui propose un fil d'actualité quotidien et un accès immédiat aux dernières jurisprudences, aux modifications législatives et réglementaires, aux positions administratives ou aux conseils du cabinet.

Le cabinet Actance propose également une appli juridique avec les tendances de l'actualité juridique, les supports de ses formations « un Trimestre de droit social », ainsi que des alertes juridiques rédigées de manière synthétique par les avocats du cabinet Capstan a également fait le choix d'une application d'information sur smartphone.

Le cabinet One (ex-Prieur et Stuckey) a choisi le domaine de la rupture des contrats de travail.

D'autres cabinets ont souhaité développer des plateformes ou des logiciels pour offrir un service plus sectoriel.

À travers la plateforme Securhity, le cabinet Factoryh a, par exemple, choisi de proposer aux entreprises un accompagnement dans leur gestion des risques professionnels. Le résultat combine l'ingénierie juridique de l'avocat à la connaissance technique et méthodologique du préventeur. La plateforme permet ainsi l'évaluation des risques professionnels – établissement du DUER, animation de la politique de prévention, traçabilité de l'ensemble des démarches, pré-analyse des sinistres – la gestion AT/MP – déclaration et télétransmission, analyse et suivi, classement des documents de l'instruction... – mais aussi le contrôle du contentieux – suivi automatisé des contestations engagées, évaluation des économies réalisables, édition de fiches de suivi, accès à l'ensemble des pièces de la procédure.

Le cabinet La Garanderie mise sur des partenariats avec des legal tech. Ses équipes ont ainsi sécurisé

juridiquement l'offre de WeChooz, qui accompagne les entreprises pour les élections et les consultations du CSE, le référendum d'entreprise avec vote électronique et les élections du FCPE. Chaque démarche est guidée, étape par étape, de manière simplifiée, traçable et sécurisée, et l'interface fonctionne en « marque blanche » pour apparaître comme émanant de l'entreprise. WeChooz permet notamment d'éditer le protocole d'accord préélectoral (PAP) et le rétro planning des élections. En cas de besoin, des experts juridiques sont disponibles pour répondre aux questions.

L'objectif de son logiciel Jobexit est de fournir aux entreprises des réponses claires à des questions simples – combien ça va me coûter ? qu'est-ce que je risque ? En quelques minutes, Jobexit apporte une vision claire des coûts de rupture pour l'entreprise et des sommes perçues par le salarié, en rupture conventionnelle comme en licenciement.

Dans le même esprit, Doitrand Avocats a développé Legal Quantum, une application qui se propose d'évaluer le coût prévisible d'un licenciement, en mettant en rapport la probabilité de réalisation et les conséquences financières de cette réalisation, à savoir le quantum de dommages et intérêts. En fonction des pièces du dossier, Legal Quantum annonce les quantums probables exprimés en mois de salaire, et non simplement des statistiques sur un type de contentieux. Une prévision fort utile pour conseiller ses clients sur l'opportunité d'une transaction, d'une action ou d'un appel.

De manière très pratique, Sancy Avocats a créé LegalExpert RH, qui propose des packs personnalisables permettant de générer automatiquement ses documents juridiques RH.

Jordan Belgrave

Quelques outils mis en place par des cabinets d'avocats en droit social

ARAGO AVOCATS : White Alert plateforme de lanceur d'alerte.

ATLANTES AVOCATS : application sur l'actualité du droit du travail et ses évolutions.

CAPSTAN : CAPSTAN NEWS, une application dédiée à l'actualité en droit social qui permet de suivre gratuitement ses évolutions.

ELLIPSE AVOCATS : Séquence Prévention Comment mettre le digital au service de la prévention des risques ?

FEUGÈRE AVOCATS : Ethicorp, plate-forme de lanceurs d'alerte.

FLICHY GRANGÉ : une application pour suivre l'actualité juridique, législative et réglementaire dans le domaine du droit social et de la sécurité sociale.

HDV AVOCATS : CODEX SOCIAL ! revue juridique trimestrielle consacrée à l'actualité du droit social.

Julie KATLAMA, ALLIUM : In Compliance With, plateforme de lanceur d'alerte.

ONE AVOCATS : Jobexit, application qui simplifie le calcul des indemnités en cas de démission, rupture conventionnelle ou licenciement.

Petrel et Associés propose une application qui vous permet de recevoir toute l'actualité en droit social et de réagir à celle-ci.

PINSENT MASONS : Droit du travail + connaissances et formation en droit du travail, adaptées pour vous.

SAGAN AVOCATS : mesindemnitees.com pour calculer les indemnités de rupture du contrat de travail.

SQUIRE PATTON BOGGS : application droit social SPB: Actualité en droit social.

Les nouveaux cabinets 2020/2021 en droit social :

Annabelle Sevenet et Anne-Sophie Merle annoncent la création de cabinet **Jane Avocats** : droit des affaires et droit social.

Lancement de la **boutique LDA** par Lucille Detwiler, consacrée à la pratique du droit social.

Fondateur du cabinet brl avocats, Guillaume Brédon et une douzaine de collaborateurs, ouvrent une nouvelle boutique de droit social, baptisée **Edgar**.

Le duo Maître Eva Nabet et Maître Marion Wackenheim s'associe pour fonder **NWAVOCATS**. Cabinet d'avocats dédié au droit social et au droit des affaires tant en conseil qu'en judiciaire sur Nice.

EKIPE Avocats : Deux spécialistes du droit social, Kevin Bouleau et Philippe Chemla présentent ensemble une offre juridique liant défense des salariés et conseil aux employeurs.

Charles-Elie MARTIN lance son cabinet en droit social.

Michel Morand et Valérie Bardin, avocats conseil en droit social à Clermont-Ferrand, créent le cabinet **HDV Avocats** spécialisé en droit social.

Hélène Daher annonce la création de son cabinet dédié aux relations sociales dans l'entreprise et à la gestion du capital humain.

Stéphane Laubeuf et Alexandre Barbotin viennent de créer le cabinet **Greenwich Avocats**, dédié au droit social. Emilie BELS fonde le cabinet **Bels et Associés**, spécialisé en droit social.

Barthélémy et Associés vient de faire l'acquisition du cabinet **Bouticourt**, spécialisé en droit social à Evreux.

Victoire Bern et Karen Mouravet s'associent pour créer **Boréal Avocats**, cabinet en droit social et en droit pénal des affaires.

Hugues Ciray et Jérémie Jardonnet lancent **Hujé Avocats**, cabinet spécialisé en social.

JEB Avocats et **Ubiquity Avocats** se rapprochent pour créer une structure RGPD, social et santé au travail.

Les cabinets **Boussard-Verrecchia & Associés** et **Bernard-Videcoq** spécialisés en droit social ont fusionné en **1948 Avocats**.

Les cabinets **Lawsen** (Lyon) et **Siblings** (Paris), spécialistes du droit social, se sont rapprochés.

François Legras annonce la création de **Arkello Avocats**, une approche complète du droit social au service des enjeux des dirigeants et des managers tout au long de leur carrière.

Implid renforce la diversification de sa branche juridique à travers son rapprochement avec le cabinet de référence nationale en matière de droit social, **CWA**, désormais marque experte du groupe implid.

Florence Coussau annonce rejoindre le cabinet **Kalliopé** pour créer la pratique sociale dédiée à l'accompagnement des sociétés et leurs dirigeants dans leurs problématiques sociales quotidiennes et exceptionnelles.

Les experts :

MYRIAM ADJERAD (Lyon)

Conseil, assistance, formation (actualités, thème spécifique, etc) et défense en matière sociale.

MICHELLE AMANTE (AMANTE TAQUET AVOCATS Lyon)

Membre de GESICA, est une excellente spécialiste du droit social et du travail à Lyon.

LUCIE ANCELET (DE FORESTA AVOCATS Lyon)

Intervient principalement dans le domaine du droit du travail et du droit de la sécurité sociale.

AURÉLIE AUROUET-HIMEUR

conseil juridique et représentation devant les juridictions ; droit du dommage corporel ; droit de la sécurité sociale ; droit du travail.

PHILIPPE AXELROUDE (Wilway Avocats)

Démontre son pragmatisme judiciaire tant dans les relations individuelles du travail et les contentieux individuels associés, que dans les contentieux collectifs complexes et à risque.

EMMANUELLE BARBARA (August et Debouzy)

A créé le pôle social (35 avocats, dont huit associés) qui intervient dans tous les domaines du droit du travail et de l'élaboration des stratégies RH.

LUCILE BARRÉ (Versailles)

Intervient en droit du travail et social, en droit pénal et en droit du dommage corporel. Elle est ainsi diplômée en Droit Privé Général, et en Droit de la Responsabilité Médicale.

STÉPHANE BEAL (Fidal)

En tant que directeur technique national département droit social, il est garant de la doctrine de son département et de son excellente technique. Il manage une équipe de 300 collaborateurs au siège et en région, avec les directeurs de département.

EMMANUEL BENARD (ORRICK)

Office Leader du bureau de Paris, Emmanuel Bénard est reconnu pour son expertise des restructurations à forts enjeux et contentieux collectifs complexes.

EXCEPTIO AVOCATS (Tours)

Maitre Jean-Marc BAILLY, Maitre Pauline MARRAUD des GROTTES et Nicolas TROUSSARD ont une bonne expérience dans le domaine de l'entreprise, de l'assurance et de la protection sociale.

FABIENNE BENDAYAN CHETRIT (Marseille)

Depuis 2002, est chargée de formation en droit du travail, elle intervient à la fois en qualité de conseil en amont des conflits, et comme avocat devant les juridictions.



Bertrand Merville : « La transition sociale est désormais une réalité pour les entreprises. »

Avocat associé chez La Garanderie Avocats – E-mail : cabinet@lagaranderie.fr –
Site internet : <https://lagaranderie.fr/>

« Nous conseillons nos clients afin qu'ils aient une vue globale. »

Nous considérons que la transition sociale est désormais une réalité pour les entreprises. Cet enjeu majeur résulte d'abord du rôle de l'entreprise mais aussi de la conjugaison des règles de droit, du besoin éthique, du pragmatisme, le tout sur fond d'aspirations impulsées par la société. Nous accompagnons nos clients dans la sphère du droit social avec pour objectif leur performance économique et sociale.

Au-delà des réponses techniques à apporter sur des textes nouveaux ou des jurisprudences récentes, la prise en compte de cette transition sociale ouvre la possibilité d'adaptation au plus près des besoins de l'entreprise et des salariés, par l'élaboration de règles qui lui sont propres : chartes, accords, codes d'éthique ou de bonne conduite vont ainsi contribuer à encadrer les risques sociaux issus de questions délicates, nouvelles ou complexes. Il s'agit de règles établies en amont pour définir les comportements afin d'éviter des risques et traiter par exemple les questions de harcèlement, diversité, fait religieux dans l'entreprise, avec la volonté d'encadrer, vérifier, régler, et former les collaborateurs. C'est donc à la fois prévoir, respecter la loi et mettre en place une compliance. Le devoir de vigilance fait partie de ces impératifs au même titre que les mesures anticorruption.

De la compliance jusqu'aux enquêtes dans l'entreprise, le droit social est en première ligne. Il l'est aussi en matière de santé, de prévoyance ou de modes de rémunérations et avantages en permanente évolution. L'organisation du travail, son mode d'exécution, le lieu de travail, sa durée sont transformés. Le lien de subordination lui-même est questionné. Nous conseillons nos clients afin qu'ils aient une vue globale, intégrant le dialogue social, clé de nombreuses dispositions liées à la transition sociale tout comme nous dispensons des formations qui se focalisent autant sur des questions traditionnelles que sur des thèmes prospectifs. Nous innovons aussi dans le recrutement des membres de l'équipe qui viennent de cursus diversifiés, avec une formation toujours juridique mais portant également sur l'éthique des affaires et la gouvernance.

Pour nous, le contentieux, support incontournable du conseil que nous assurons, doit être l'ultime recours, tout devant être mis en oeuvre le plus en amont possible pour éviter le procès. Nous sommes résolument engagés pour l'avenir des entreprises, leur développement, leur pérennité, leur performance et leur paix sociale. Nous avons ainsi défini notre raison d'être : Droit, Ethique, Performance, Ensemble, conduisons la transition sociale !



XAVIER BERJOT (*Sancy Avocats*)

A acquis une expertise particulière de Conseil en droit du travail (licenciement collectif, accords d'entreprise, élection et gestion du CSE,...) et en négociation de départ des salariés (dirigeants, expatriés,...).

NICOLAS BILLON (*Simon Associés*)

Intervient en contentieux social (licenciements collectifs et individuels) et conseille également les entreprises dans la mise en place de plans de sauvegarde de l'emploi, de plans d'intéressement et de participation, de plans de prévention.

PIERRE BONNEAU (*CMS Francis Lefebvre*)

Intervient en conseil et contentieux en droit du travail, droit pénal du travail et droit de la protection sociale.

KEVIN BOULEAU (*EKIPE AVOCATS*)

Accompagne start-up, PME et grandes entreprises dans la gestion quotidienne des relations individuelles et collectives de travail tant en conseil qu'en contentieux, mais également des salariés dans le cadre de leur négociation de départ ou de contentieux devant le Conseil de Prud'hommes.

VIOLAINE BOUISSOU (*VAUGHAN Avocats*)

Directrice au sein de l'expertise Ressources humaines depuis février 2017, elle intervient plus particulièrement en droit du travail et en droit de la protection sociale.

GUILLAUME BREDON (*EDGAR Avocats*)

Intervient auprès de nombreuses entreprises et fédérations patronales qu'il défend et conseille sur tous les sujets de droit social (négociations collectives, durée du travail, restructurations, accidents du travail, contrôles URSSAF, protection sociale complémentaire, droit public social...).

BRL AVOCATS

Est une boutique de droit social disposant d'un large effectif, regroupant une quarantaine d'avocats dont huit associés. Le cabinet est en mesure de fournir un ensemble complet d'expertises, couvrant les problématiques collectives et individuelles, en conseil et en contentieux.

JEAN-MARTIAL BUISSON (*Fromont-Briens*)

Full service droit social, restructuring et compliance sociale.

CHASSANY WATRELOT & ASSOCIES

L'un des principaux cabinets français dont l'activité est exclusivement dédiée au droit social et aux autres branches du droit qui impactent la gestion des ressources humaines (droit des assurances, fiscalité,...).

ELIANE CHATEAUVIEUX

(*Actance*)

Intervient également en matière de négociation collective, de gestion des relations avec les représentants du personnel et plus largement de relations collectives et individuelles du travail.

FRÉDÉRIC CHHUM (*Paris, Nantes et Lille*)

Est un avocat expérimenté en droit du travail français et international. Il conseille et défend des salariés, cadres, cadres dirigeants, lanceurs d'alertes.

BRUNO COURTINE (*VAUGHAN Avocats*)

Possède plus de 20 ans d'expérience en droit du travail et fournit des conseils et une représentation juridique à une variété de clients dans les secteurs industriel et commercial.

FLORENCE COUSSAU (*KALLIOPÉ*)

Conseille des groupes français et internationaux cotés ou non cotés, ainsi que des PME et start-ups, dans tous les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale, en relations individuelles et collectives, tant en conseil qu'en contentieux.

FLICHY GRANGÉ AVOCATS

Avec plus de 80 avocats, il accompagne les entreprises françaises et internationales ainsi que les entités publiques pour toutes les questions juridiques liées à la gestion de leurs ressources humaines.

MICKAEL D'ALLENDE (*ALTANA*)

Traite plus spécialement des problématiques complexes en lien avec la stratégie d'entreprise, les restructurations, les négociations collectives, le temps de travail, la protection sociale, le droit de l'Union Européenne et la RSE.

JEAN DE CALBIAC (*Avanty Avocats*)

Développe une compétence toute particulière en matière de rémunération des dirigeants. Président fondateur de l'Association des Avocats en Droit de la Protection Sociale (AADPS).

GUY DE FORESTA (*DE FORESTA AVOCATS Lyon*)

Conseille et assiste une clientèle de moyennes et grandes entreprises françaises et étrangères ainsi que leurs dirigeants et actionnaires.

DOMINIQUE DE LA GARANDERIE (*LA GARANDERIE Avocats*)

Pionnière en droit du travail, gouvernance et RSE, elle conjugue expérience, stratégie et éthique pour ses clients, ainsi que pour les institutions et entreprises qu'elle conseille.

NICOLAS DE SEVIN (*CMS Francis Lefebvre*)

Intervient tant dans le domaine du conseil que du contentieux collectif. Cela concerne entre autre : les restructurations (transfert des contrats de travail, mise en cause des conventions collectives, etc.), les PSE/PDV, contentieux du licenciement collectif, le droit des comités d'entreprise et le droit syndical.

NATHALIE DAUXERRE (*EUNOMIE AVOCATS*)

A développé une activité classique de conseil et de contentieux en matière de relations individuelles et collectives du travail.

EMMANUELLE DESTAILLATS

À la tête du Cabinet Siléas (Bordeaux), est spécialisée en droit du travail, droit de la sécurité sociale et de la protection sociale.

FLORENCE DREVET-WOLFF (*VALORIS Avocats Strasbourg*)

Conseille et assiste les entreprises dans leur gestion (quotidienne et/ou à moyen et long termes) des relations individuelles et collectives. Elle a également une activité en matière de contentieux touchant aux relations individuelles et collectives du travail.

LAURENCE DUMURE LAMBERT (*Fieldfisher Paris*)

Conseille une clientèle française et internationale intervenant dans différents secteurs de l'industrie et du service, dans la gestion quotidienne des relations individuelles et collectives de travail.

PASCALE ERNST

Intervient en matière de droit de la protection sociale, droit des mobilités, et de droit de la médiation.

FROMONT BRIENS

C'est près de 300 professionnels qui agissent pour accompagner, anticiper et façonner l'entreprise de demain. Depuis 1993, le cabinet se distingue par sa capacité à dépasser la posture de l'avocat traditionnel, pour incarner un partenaire opérationnel de l'entreprise.

FLORENCE GENELETTI (*Lyon*)

Intervient en droit du travail et droit de la sécurité sociale auprès des entreprises. Elle a travaillé presque 8 ans dans un grand cabinet lyonnais spécialisé avant d'ouvrir son propre cabinet.

JULIEN HAURE (*Mayer Brown*)

Bénéficie d'une longue expérience en tant qu'avocat en droit social et a développé une compétence de haut niveau dans les procédures collectives complexes.

GILLES JOLIVET (*Baker et McKenzie*)

Sa pratique couvre l'ensemble des questions liées au droit du travail, qu'elles présentent un caractère local ou international.

FRANCIS KESSLER (*GIDE LOYRETTE NOUEL*)

Est en charge de dossiers portant sur la protection sociale complémentaire, du droit international du travail et de la sécurité sociale ou de la restructuration de régimes spéciaux de sécurité sociale.

MARGAUX KIRAT

Exerce exclusivement dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale.

PASCALE LAGESSE (*Bredin Prat*)

Dirige l'équipe de Droit social et conseille les entreprises sur l'ensemble des aspects du droit social.

ADELIN LARVARON (*LUSIS AVOCATS*)

La gestion des aspects sociaux des projets de - transferts, rapprochements et réorganisations - La durée du travail (audits, négociation collective,...) - Les dispositifs de rémunération - L'épargne salariale.

STÉPHANE LAUBEUF

a co-fondé GREENWICH Avocats en 2020 avec Alexandre BARBOTIN. Un cabinet qui a pour singularité de conseiller et de défendre une clientèle mixte composée d'employeurs et de salariés.

NICOLAS LÉGER (*PROSKAUER ROSE*)

Conseille de grands groupes français et étrangers, sur des projets importants de réorganisation et plus largement en matière de relations collectives de travail.

ANNE LELEU-ÉTÉ (*Axel Avocats*)

A plus de 14 ans d'expérience au sein de cabinets d'avocats spécialisés en droit du travail / droit de la sécurité sociale.

NATHALIE LEROY (*Cabinet 25RUEGOUNOD Lille*)

Assiste les entreprises et les salariés devant le conseil de Prud'homme et en droit du travail.

JEAN-BENOIT LHOMME (*LHJ Avocats*)

En charge des pôles Social, Relations Sociales et HSE, apporte son expérience aux entreprises françaises et internationales, dans la gestion des Ressources Humaines, des Instances Représentatives du Personnel et des contentieux en matières sociale, HSE et pénale.

PATRICK LINGIBE (*Jurisguyane*)

Apporte son expertise sur la rédaction du contrat de travail, le licenciement abusif, la rupture du contrat de travail, le contentieux devant les instances prud'homales, les ordonnances dites Macron...

DAVID MARAIS (*SIMON Associés*)

Conseil aux entreprises · Consultation juridique · Droit de la défense · Ressources humaines (RH) · Planification stratégique.

STÉPHANIE MARCHAL (*Annecy*)

Se focalise principalement sur le droit du travail, tant en matière de conseil que de contentieux, au service des entreprises, des entrepreneurs et des dirigeants.

LAURENT MARQUET DE VASSELLOT

(*CMS FRANCIS LEFEBVRE*)

Accompagne les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs politiques sociales et des ressources humaines, la conduite de leurs relations sociales, et l'accompagnement de leurs restructurations.

GILLES MATHIEU (*Mathieu Dabot et Associés à Aix en Provence*)

Est aussi à l'aise avec les employeurs que les salariés en droit du travail.

ISABELLE MATHIEU (*DAEM PARTNERS*)

A une expérience opérationnelle de plus de six ans au sein de directions de ressources humaines de groupes internationaux, en qualité de responsable juridique sociale, puis de directrice des relations sociales.

LAURE MAZON (*AGUERA AVOCATS*)

Conseille les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs dans leurs relations avec ses salariés, syndicats et instances représentatives du personnel sur les questions en droit social.

BERTRAND MERVILLE (*LA GARANDERIE Avocats*)

Est spécialiste des questions de rémunération, de négociation collective ou encore de santé au travail. Il occupe la fonction de conseiller prud'homal à Bobigny depuis 2018.

LAURA MICHL (DAEM PARTNERS)

Accompagne les entreprises françaises et internationales ayant une activité en France, notamment en prévention de contentieux et en défense en cas de contentieux.

FLORENCE MILLET-URSIN (FROMONT BRIENS Lyon)

Droit du travail général (conseil et contentieux) droit de la protection sociale complémentaire, épargne salariale et actionnariat, politiques de rémunérations.

JEAN-MICHEL MIR (Capstan Avocats)

Est spécialiste en droit du travail, droit de la sécurité sociale et de la protection sociale, et co-fondateur et avocat associé de Capstan Avocats.

SARAH-JANE MIROU (LATOURNERIE WOLFRIM Avocats)

Prend en charge l'ensemble des problématiques de droit social (relations individuelles et collectives du travail) tant en conseil qu'en contentieux notamment en matière de restructurations d'entreprise.

AMÉLINE MOREAU (Tours)

Avocate et médiatrice en droit social (notamment, conseil avec volets juridique et relationnel, contentieux, accompagnement dans la négociation du départ de salariés, violences psychologiques au travail).

VÉRONIQUE MORT (MoMa Avocats)

Apporte quotidiennement aux entreprises et aux salariés des prestations de conseil en droit du travail. Elle les assiste également en cas de contentieux.

ROBIN NABET

Accompagne les particuliers et les employeurs dans les domaines suivants : droit du travail, protection sociale et sécurité sociale.

GUILLAUME NAVARRO (GIDE LOYRETTE NOUËL)

Intervient plus particulièrement dans le domaine du contentieux (civil, pénal et administratif) touchant à tous les aspects des relations collectives et individuelles du travail.

JEAN NERET (FTMS Avocats)

Intervient en conseil et en contentieux, qu'il s'agisse de dossiers individuels, collectifs ou de droit pénal du travail pour des acteurs du secteur agro-alimentaire, de l'automobile, du luxe et des transports.

LESLIE NICOLAI (Fatchory Avocats)

Est particulièrement active en matière de PSE, de stratégie de négociation et de structuration sociale.

LIONEL PARAIRE (Galion Avocats)

Dispose d'une expertise reconnue dans le domaine des relations individuelles de travail, ainsi qu'en contentieux à risques. Il apporte aussi régulièrement son conseil aux entreprises.

OLIVIER PAUL (Cab Associés)

Intervient en droit du travail et de la sécurité sociale pour les entreprises, salariés, cadres et/ou dirigeants tant dans le cadre des relations de travail individuelles que des relations collectives.



FOXLO
AVOCAT

FOXLO Avocat

222 Boulevard Saint-Germain
75007 Paris
01.42.60.04.31

Isabelle.rougier@foxlo-avocat.com
www.cabinet-foxlo-avocat.fr

FOXLO Avocat est un cabinet d'avocats :

- Dédié au droit social, dans ses aspects collectifs comme individuels, en conseil et en contentieux.
- Fondé en 2016 par Isabelle ROUGIER, avocate inscrite au barreau de Paris depuis 1997.

Isabelle ROUGIER, fondatrice de FOXLO Avocat :

- Après un passage formateur dans un grand cabinet d'avocats spécialisé en droit social.
- Développe son activité auprès d'une clientèle qui apprécie une approche juridique à la fois dynamique et ingénieuse de ses problématiques.

Les atouts du cabinet FOXLO Avocat:

- Une expertise technique, résultat de son expérience
- Une approche rigoureuse et personnalisée sur chaque dossier

FOXLO Avocat fait appel à un outil d'intelligence artificielle, Case Law Analytics, qui lui permet, à partir de l'analyse de centaines de décisions judiciaires notamment en matière de licenciement, de construire une stratégie adaptée à son client dans une négociation ou un contentieux.

**Membre de
différents réseaux professionnels
(AVOSIAL et l'A.N.D.R.H.).**

CHRISTINE PELLISSIER (*Fidal Paris*)

Accompagne les entreprise/groupes notamment étrangers en conseil et contentieux en matière de droit du travail. Elle dispose en outre d'une expertise particulière dans l'accompagnement en droit du travail et sécurité sociale des salariés en mobilité internationale.

JACQUES PEROTTO (*Alerion*)

Couvre avec son équipe l'ensemble des thématiques liées au droit du travail et au droit de la sécurité sociale, tant en conseil qu'en contentieux.

MARIE-PAULE RICHARD-DESCAMPS

Avocat au Barreau des Hauts-de-Seine - Nanterre, elle met son expérience et ses compétences au service de ses clients en droit du travail. Experte en droit du licenciement et négociation de transactions : spécialiste des dossiers complexes et délicats.

DAVID RIGAUD (*RIGAUD Avocats*)

Est reconnu dans les domaines du droit de la retraite et prévoyance, de la paie et des politiques de rémunérations en France.

SAMUEL ROTHOUX (*LHJ Avocats*)

A développé une compétence particulière dans le domaine du droit de la sécurité sociale, principalement en matière de maladies professionnelles, d'accidents du travail et de faute inexcusable qu'il met au service d'une clientèle de PME-PMI et de grands groupes industriels.

ISABELLE ROUGIER (*fondatrice de FOXLO*)

Avocat dédié au droit social (droit du travail et droit de la sécurité sociale), dans ses aspects collectifs comme individuels, en conseil et en contentieux.

CAMILLE ROUSSET (*Delsol Avocats Lyon*)

Est co-responsable du département « Droit social - Protection sociale ».

MÉLANIE SOUTEREAU (*BARTHELEMY et Associés Rennes*)

Conseil en droit du travail, droit de la sécurité sociale et de la protection sociale. Contentieux et formation en droit social.

FRANÇOIS TAQUET (*Amante Taquet Avocats Lyon*)

Avocat Spécialiste Du Contrôle URSSAF et formateur en droit social au sein des instituts de formation des experts comptables.

YASMINE TARASEWICZ (*PROSKAUER*)

Est spécialiste du droit social français et européen. Elle conseille régulièrement sur ces aspects des clients français et étrangers et les représente en justice.

MARIE THIBAUD-FABER (*MTF Avocat*)

A développé une activité reconnue exclusivement dédiée au droit social (droit du travail et droit de la sécurité sociale).

PATRICK TIEBART (*FRANKLIN*)

Conseille des sociétés à dimension nationale et internationale sur des problématiques relatives au droit social et aux ressources humaines.

LAËTITIA TOMBARELLO (*BREDIN PRAT*)

Intervient principalement sur les aspects de droit du travail des opérations de fusions-acquisitions et de restructurations, notamment transfrontalières.

JEAN-BAPTISTE VIENNE (*HPML*)

Est spécialisé en droit du travail. Il assiste, en conseil et en contentieux, une clientèle d'entreprises françaises et étrangères. Il a développé une expérience particulière dans le domaine des contentieux, tant individuels que collectifs.

CÉCILE VILLIÉ

Accompagne tant des employeurs que des salariés en droit du travail depuis la phase de conseil jusqu'au contentieux devant les juridictions (le conseil de prud'hommes, le tribunal des affaires de sécurité sociale ou le tribunal correctionnel).

ANTOINE VIVANT (*VIVANT Avocats*)

Exerce son activité de conseil en stratégie et dialogue social auprès d'une clientèle d'entreprises et de groupes français et internationaux dans tous les secteurs professionnels.

Les experts en médiation :

ALLO MEDIATION

Association résolument indépendante associant des juristes, des médiateurs, des avocats. L'objectif : tout mettre en oeuvre afin d'obtenir des résultats satisfaisants mais surtout réduire autant que possible les aléas de compétence, de coût...

CÉLINE CARRIER

Juriste et médiations sociales et organisationnelles : du règlement de conflit social et de conflit au travail, à la régulation des relations sociales en entreprise, outil de management de cohésion sociale et de stratégie des RH

JEAN-ÉDOUARD ROBIOU DU PONT

(*Nantes*)

Formateur. Titulaire d'une maîtrise de Droit des affaires, spécialiste en Droit du travail et spécialiste en Droit pénal. Il est particulièrement en charge des professionnels et de l'entreprise.

Autres :

FORMATION PRÉVENTION CONSEIL (Lyon)

Est une structure à taille humaine qui met tout en œuvre pour vous apporter son savoir-faire, une qualité de services et un accompagnement sur mesure et ce dans le but d'améliorer la qualité de vie au travail de vos collaborateurs.

GWENAËLLE HAMELIN

Spécialisée en harcèlement moral et sexuel, elle réalise des enquêtes, évalue les RPS et conduit des démarches QVT pour réduire la souffrance au travail.

BENJAMIN SAVIARD (ICAS FRANCE)

Conseil RH, Qualité du Travail / Qualité de vie, EAP, ligne d'écoute soutien psychologique, Prévention santé au travail.

PROCHAIN DOSSIER N°82

COMPLIANCE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Bouclage 1^{er} juin

01 70 71 53 80



Ansermaud Trojani
& Associés

ANSERMAUD TROJANI & ASSOCIÉS

Le Bois des Côtes
300 RN 6 - Bât. A
69760 Limonest
Tél. : +33 4 78 83 59 59

- *Organisation du travail* : obligations générales (affichages, registres etc.), hygiène et sécurité, application des conventions collectives

- *Gestion des contrats de travail* : rédaction, assistance en cas de rupture de contrat, procédures disciplinaires, licenciement, plans sociaux

- *Représentativité* : mise en place des institutions représentatives, assistance à leur animation, droit syndical

- *Conflits du travail* : grèves et conflits collectifs, assistance à la gestion de crise, rédaction de protocoles de sortie de crise, recours juridictionnels

- *Contentieux* : litiges prud'homaux et civils, suivi et contestation de décisions administratives, prévention de délit d'entrave et d'infractions aux règles d'hygiène et sécurité, défense pénale de la société et de ses dirigeants



COSTER
ASSOCIATES

COSTER ASSOCIATES LAW FIRM

PARIS
52 Boulevard Malesherbes
75008 Paris, France

SHANGHAI
World Trade Tower, Rm 2804
500 Guangdong Road
Shanghai 200001, PRC

Tél. : +86 021 630 33078
Mail : info@costerassociates.com
Site Web : www.costerassociates.com

Coster Associates Law Firm est un cabinet international fondé par Me Nicolas Coster, avocat au Barreau de Paris et arbitre en Chine.

Avec une clientèle d'entreprises françaises implantées sur la zone Chine, notre présence à Paris et Shanghai nous permet un positionnement en tant que spécialiste du droit social chinois, tant en conseil qu'en contentieux du droit du travail sur la zone.

Mandats sociaux | Restructurations | Rachats | Contrats de travail | Rémunérations | Règlement intérieur | Licenciements | Litiges



MIOLANE & ASSOCIÉS

57 Place de la République
69002 Lyon
Tél. : 04 78 92 45 64
Mails : fabienne.miolane@miolane-et-associes.fr
isabelle.goetz@miolane-et-associes.fr
Site Web : www.miolane-et-associes.fr

Le Cabinet a été créé par deux avocates, Isabelle GOETZ et Fabienne MIOLANE, rattachées au barreau de Lyon.

Leurs objectifs sont d'être réactives et de proposer à leurs clients fidèles, constituées d'entreprises de toutes tailles, situées partout sur le territoire national et en Outre-mer, des conseils avisés, personnalisés et applicables, tenant compte de leur activité, leur effectif et leur historique. Elles interviennent en **Droit du Travail**, **Droit de la Sécurité Sociale**, et **Droit Pénal du Travail** et sont à votre disposition pour vous épauler dans ces matières.

Le Cabinet dispense aussi des formations adaptées aux spécificités de l'activité et des équipes de ses clients et peuvent l'être aux vôtres.

Jean-Benoît Lhomme, avocat associé en droit social et HSE au cabinet LHJ Avocats, avec la participation de Samuel Rothoux, avocat associé en droit de la Sécurité Sociale : « Nos compétences croisées sont complémentaires »

Depuis notre création en 1987, nous avons développé plusieurs pôles d'activités. En plus d'une activité contentieuse, nous sommes très actifs dans le cadre des relations avec les instances représentatives du personnel. Nous intervenons notamment, aux côtés des employeurs, dès lors que les élections sont un peu complexes à organiser, comme c'est le cas avec les UES. Nous gérons également, et de plus en plus en cette période, l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de plans de sauvegarde de l'emploi, tant pour la négociation, la rédaction que, éventuellement, pour la gestion des recours. Nous agissons également pour contester l'obligation de revitalisation du territoire imposée à certaines entreprises dans le cadre des PSE.

Nous sommes aussi très investis dans les dossiers HSE. L'année dernière a été très intense puisque la mise en place de tous les protocoles sanitaires liés à la Covid nous a conduit à intervenir et à gérer l'évolution des documents relatifs aux conditions de travail, comme le document unique. Pour ces interventions, nous faisons appel à notre très bonne connaissance du monde de l'industrie, et notamment du management de la sécurité. Cela nous permet de confronter les contraintes juridiques aux contraintes techniques et de proposer une rédaction des procédures qui soient toujours en adéquation avec l'évolution de la réglementation, mais aussi de la jurisprudence, tout en oeuvrant à la sensibilisation des opérationnels et des entreprises. Dans ce domaine aussi, nous assumons la défense de nos clients en allant jusqu'à contester les positions de l'administration. Un exemple typique est celui de la systématisation, par certaines inspections du travail, du recours aux plans de prévention pour des interventions récurrentes. Or, nous maintenons qu'à partir du moment où l'intervention-type est récurrente, le plan de prévention annuel complété par un permis de travail est suffisant. Notre engagement de cabinet est de défendre une analyse juridique qui soit conforme à la réglementation et en corrélation avec la réalité du terrain.

Nous sommes également très actifs en droit de la Sécurité Sociale. Nous conseillons notamment nos clients en amont de l'instruction préalable des dossiers

d'accidents du travail et de maladies professionnelles par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. En cas de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, nous nous chargeons d'initier un recours en contestation auprès de la juridiction compétente. Nous ne faisons pas d'intervention sans bien connaître l'entreprise qui nous sollicite, afin de pouvoir la conseiller et l'assister au mieux. Nous intervenons également dans le cadre de l'analyse des comptes employeurs, lorsque nos clients souhaitent contester leur taux de cotisations AT/MP et la durée d'arrêt de travail de leurs salariés. En ce sens, nous avons mis en place un binôme avocat / médecin conseil pour une intervention commune sur les dossiers.



Les compétences croisées au sein du cabinet sont complémentaires et présentent même des combinaisons très fructueuses, comme pour les problématiques d'accidentologie que nous traitons en HSE, et qui peuvent éventuellement amener à des procédures en recherche de faute inexcusable à l'encontre des employeurs.

Dans tous ces domaines, nous souhaitons offrir le meilleur service possible à nos clients. Nous proposons ainsi une astreinte 24/24 pour intervenir dès qu'une crise se fait jour – crise médiatique, crise produit, accident, mouvement de grève, blocage d'usine. Nous réalisons également une lettre mensuelle d'information juridique et nous offrons à tous nos clients des échanges fluides et sécurisés grâce à un intranet client que nous avons développé.

SELARL LHJ AVOCATS

17, rue de Longchamp – 75116 PARIS
Tél. : +33 142 842 031 – Fax : +33 142 842 146
RCS Paris : 851 816 280

Site internet d'information dédié à l'activité du cabinet LHJ Avocats : <http://www.lhjavocats.com>

Cabinet Partenaire AARPI LHJ AVOCATS :
130, boulevard de Strasbourg – 76600 LE HAVRE

Licenciement : la preuve des faits fautifs par Facebook

Le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Ainsi en a décidé la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 30 septembre 2020¹ voué à une large diffusion.

En matière prud'homale, la preuve est libre et peut être rapportée par tous moyens sous réserve du respect de la vie personnelle du salarié.

Dans un arrêt rendu le 12 septembre 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation² avait estimé que les propos d'une salariée sur son compte Facebook accessibles à un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, ne caractérisait pas une faute grave ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement (Voir article « Facebook : injurier et calomnier son employeur dans un groupe fermé ne justifie pas un licenciement »)

Faits et procédure

Une salariée engagée à compter du 1^{er} juillet 2010 en qualité de chef de projet export par la société Petit Bateau a été licenciée pour faute grave, par lettre du 15 mai 2014, notamment pour avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité en publiant le 22 avril 2014 sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 qui avait été présentée exclusivement aux commerciaux de la société.

Elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes et contesté son licenciement.

Elle a formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 12 décembre 2018 qui a dit son licenciement fondé sur une faute grave et l'a déboutée de ses demandes au titre de la rupture du contrat.

Les arguments de la salariée

Elle a notamment fait valoir que :

- L'employeur ne peut accéder aux informations extraites d'un compte Facebook de l'un de ses salariés sans y avoir été autorisé. Ainsi la preuve des faits invoqués contre un salarié dans une procédure disciplinaire issue de publications figurant sur son compte Facebook privé, rapportée par l'intermédiaire d'un autre salarié de l'entreprise autorisé à y accéder, est irrecevable ;

- La preuve des faits reprochés n'est pas non plus opposable, ces derniers se rapportant à un compte Facebook privé, non accessible à tout public mais uniquement aux personnes que cette dernière avait accepté de voir rejoindre son réseau ;

- L'employeur ne peut porter une atteinte disproportionnée et déloyale au droit au respect de la vie privée du salarié. Il ne peut donc pas s'immiscer abusivement dans les publications du salarié sur les réseaux sociaux.

La position de la Cour de cassation

La chambre sociale dans son arrêt du 30 septembre 2020, approuve la Cour d'appel et rejette le pourvoi.

Elle rappelle qu'en vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve.

En l'espèce, la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par un courriel d'une autre salariée de l'entreprise autorisée à accéder comme « amie » sur le compte privé Facebook de la salariée. Ce procédé d'obtention de preuve n'était donc pas déloyal.

Il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil et 9 du Code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Elle relève que la production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée.

Cependant, pour être en mesure d'établir la divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire la photographie de la future collection de la société publiée par l'intéressée sur son compte Facebook



¹ - Cass. soc. 30 septembre 2020 pourvoi n°19-12.058 PBRI.

² - Cass. soc., 12 septembre 2018, n° 16-11.690 FS-PB.

Article initialement publié sur www.village-justice.com : <https://urlz.fr/eSPI>

et le profil professionnel de certains de ses « amis » travaillant dans le même secteur d'activité.

Il n'avait fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte.

En conséquence de quoi, cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.

Conclusion

Cet arrêt est important en ce qu'il consacre le droit à la preuve de l'employeur.

Désormais, pour établir la réalité des faits fautifs dans le cadre d'un licenciement disciplinaire, l'employeur pourra produire en justice des éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, dès lors que cette production est indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi.

Marie-Paule Richard-Descamps
Avocat spécialiste en droit du travail
Présidente de la Commission sociale du Barreau des
Hauts de Seine
Présidente du SE ACE

LE DROIT SOCIAL AUTREMENT

La formation référence en droit de la protection sociale d'entreprise

Apprendre en faisant

Formation d'excellence, le Master 2 DPSE de l'École de Droit de la Sorbonne met en œuvre une pédagogie de projets complexes unique en France. Exclusivement en apprentissage, la combinaison du travail en entreprise, de cours par des universitaires et des professionnels reconnus permet l'acquisition de compétences opérationnelles.

Des débouchés intéressants pour des experts prisés

L'importance des développements dans la protection sociale, éminemment technique et complexe, engendre un décalage patent entre la demande et l'offre de formation. Le Master DPSE vient à cet égard combler un manque et offre des débouchés intéressants.

Aujourd'hui étudiants-apprentis. Demain juriste confirmé.

Depuis sa création en 2010, le Master DPSE compte déjà 10 promotions et un réseau fort de 165 experts couvrant toutes les branches du droit de la protection sociale d'entreprise.

Des chercheurs et praticiens reconnus

Depuis sa création, le Master DPSE a noué des partenariats avec plus de 50 grandes entreprises et institutions, leur offrant une aide précieuse pour le traitement de problématiques complexes liées à la protection sociale.

Une politique de partenariat actif avec les entreprises

Depuis sa création, le Master DPSE a noué des partenariats avec plus de 50 grandes entreprises et institutions, leur offrant une aide précieuse pour le traitement de problématiques complexes liées à la protection sociale.

Master DPSE Université de Paris 1 Centre Port-Royal, 1 rue de la Glacière - 75013 Paris
<http://www.master-dpse.com>
masterDPSE@univ-paris1.fr



L'avocat, outil du BTP

Autant que la truelle, qui permet de lier les pierres entre elles et de parfaire l'édifice, l'avocat peut être un outil pour le constructeur.

L'actualité nous le rappelle douloureusement : peu avant Noël, un salarié décédait après une chute de 30m sur le chantier du Grand-Paris.

En matière financière, la DGCCRF dénonçait dans son rapport 2019 (publié en juillet 2020), « *la quasi mafia de la rénovation* », pendant qu'un journal titrait « *Attribution du marché du "Pentagone français" : un homme condamné à 2 ans de prison ferme* » pour « *recel de favoritisme et corruption active* » en exposant que « *l'attribution en février 2011 du marché de la construction du Ministère de la défense, de plus de 3,5 milliards d'euros* » avait été l'objet d'agissements crapuleux d'un « *intermédiaire* » qui obtenait grâce à un fonctionnaire « *qui traitait de l'ensemble de l'immobilier de la Défense* » des informations devant être « *vendues* » aux candidats aux appels d'offre.

Le BTP a mauvaise presse et, sans doute en considération des enjeux financiers énormes, certains dérapent. Mais si les infractions permettant de faire les gros titres - favoritisme, corruption -, sont majoritaires sur le net, et concrétisent un fort risque réputationnel, ce qui impose de ne pas les écarter de la réflexion (A), les accidents du travail sont, dans la pratique quotidienne des métiers du BTP, la problématique prioritaire (B). L'avocat pénaliste est évidemment le recours face à ces difficultés, malheureusement... on pense souvent à lui bien trop tard, quand le mal est fait.

Quatre questions, quatre pistes de réflexions pour mieux comprendre ces infractions, leurs enjeux et... leurs moyens de prévention.

A. Les infractions du droit pénal des affaires applicables au BTP

1. Quelles infractions ?

Si l'on reprend un panorama des « affaires » de ces dernières années, les infractions les plus souvent citées sont :

- La corruption et le trafic d'influence, consistant à obtenir ou essayer d'obtenir, moyennant des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, d'une autre personne exerçant une fonction officielle, qu'elle accomplisse ou retarde ou s'abstienne d'accomplir ou de retarder un acte de sa fonction ou un acte facilité par elle directement (corruption) ou indirectement (trafic d'influence) ; c'est l'infraction qui, du fait de l'implication d'élus, engendre le plus grand risque - au-delà des sanctions - Réputationnel ;
- Le favoritisme consistant à se procurer ou de tenter de se procurer, auprès d'agents publics ou élus, un avantage

injustifié, brisant ainsi la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public ; de notre expérience, il faut ici sensibiliser particulièrement les collaborateurs en province qui, à travers les rencontres informelles dans des clubs ou associations, reçoivent des « *informations amicales* » qui n'en constituent pas moins des actes de « *favoritisme* » ;

- L'entente illicite interdisant les « *actions concertées, conventions, ententes expresses ou tacites ou coalitions* » ayant pour but de porter atteinte au jeu de la concurrence notamment en s'accordant sur la répartition de marchés ou les prix. L'affaire des Lycées d'Ile de France, qui fût l'illustration paroxystique de cette pratique (grâce au logiciel Drapo), est encore dans toutes les mémoires.

2. Qui est responsable ?

S'agissant ici d'infractions intentionnelles, la personne pénalement responsable est celle qui commet l'acte. Ainsi, s'il s'agit d'un salarié, sa responsabilité n'entraînera ni celle de ses supérieurs hiérarchiques, sauf à prouver leur implication dans l'infraction (co-action, complicité), ni celle de la personne morale de la société. Celle-ci pouvant même se porter partie civile au dossier.

À l'inverse, s'il est démontré une implication des dirigeants de la société (commission, co-action, complicité), la personne morale pourra voir sa responsabilité pénale engagée à leurs côtés.

3. Quels enjeux ?

Pour les personnes physiques, évidemment le risque d'une peine de prison, les peines théoriques allant de 2

ans (favoritisme), 4 ans (entente illicite) à 10 ans (corruption/trafic d'influence), à quoi peuvent s'ajouter des amendes. En pratique, les peines sont rarement supérieures à 3 ans de prison avec sursis.

Concernant la personne morale, celle-ci est susceptible d'une amende pouvant aller jusqu'à 5 fois celle prévue contre les personnes physiques par le texte de l'infraction commise. Enfin, l'impact réputationnel doit être pris en compte, tant il est aujourd'hui un enjeu majeur dans cette époque où les réputations se font et se défont en quelques heures.

4. Quels moyens de prévention ?

En premier lieu, il convient de faire un audit du risque pénal, qui pourra se concrétiser en une cartographie des risques. Sur la base de celle-ci plusieurs solutions et outils peuvent être mis en place. Au titre des moyens de prévention, citons les procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires (« *due diligence* »), les contrôles comptables, les systèmes d'alerte, la formation des collaborateurs. Au titre des outils, peuvent être créés des postes de « *risk manager* » ou des services de contrôle de la conformité (« *compliance* »).

Ces mécanismes sont d'ailleurs obligatoires pour les sociétés



et groupes ayant 500 salariés ET plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires depuis la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « SAPIN II ».

L'œil de l'avocat pénaliste, malheureusement souvent écarté de cette phase de prévention, est en réalité essentiel, d'abord du fait de sa connaissance du droit, mais également et surtout, du fait de sa connaissance des pratiques poursuivies et sanctionnées, qui lui permettent de voir et relever des vulnérabilités différentes des professionnels du risque, qu'il complète ainsi.

B. Les infractions du droit pénal du travail

1. Quelles infractions ?

Les infractions principales en droit pénal du travail sont :

- Le travail illégal qui inclut le travail dissimulé, le marchandage, le prêt illicite de main d'œuvre, l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler, le cumul irrégulier d'emplois, la fraude ou fausse déclaration ; près de 6 000 relevés d'infraction par l'inspection du travail sont transmis chaque année au parquet, dont 80% liés au travail dissimulé et 13% au travail d'étrangers en situation irrégulière, toutefois, cette dernière infraction est particulièrement présente dans le BTP, ce secteur représentant à lui seul 43 % des infractions.

- Les accidents du travail ou, plus juridiquement, les blessures et homicides involontaires. Malgré des efforts réels et importants dans le domaine de la sécurité, le BTP reste responsable de 13 % des accidents du travail et de 20 % des décès de salariés. Parmi les causes majoritaires : la manutention (48 %) et le travail en hauteur (17 %). On estime qu'au cours de sa carrière un salarié du BTP sera victime de 2.5 accidents du travail, les « AT » touchant 1 salarié sur 18.

2. Qui est responsable ?

Sur un plan judiciaire, les deux infractions ne se poursuivent pas de la même manière, et sont traitées avec des sévérités différentes.

Le travail illégal est une infraction intentionnelle. Toutefois, notamment sous sa forme « *emploi d'étranger sans titre* », il tend à devenir des infractions sanctionnées au constat de la seule négligence de l'employeur, ou à l'intention présumée. Ainsi, la seule inexécution de l'obligation de vérification constitue l'élément intentionnel (Crim. 25 févr. 1997, n°96-80.500) ; quant à la présentation de faux titres, il a été jugé que l'employeur qui « *après avoir pu se rendre compte de ce que M. C... n'était pas la personne répondant au nom d'E... B..., dont il lui présentait une copie de la pièce d'identité, s'est abstenu, non seulement de solliciter la production de l'original de ce document, comme il en prenait habituellement la précaution, mais aussi, et, en tout état de cause, de vérifier la situation de ce salarié étranger qu'il s'apprêtait à embaucher* » commet le délit d'emploi illégal (Crim. 8.08.2018, n°17-84.920). Pour la poursuite, nous renvoyons à nos développements ci-dessus.

Les blessures et homicides involontaires quant à eux ont un régime totalement particulier. D'une part, même si l'accident est systématiquement engendré par l'acte d'un salarié, la responsabilité pénale de cet « *auteur direct* » n'est jamais engagée. Seule celle du « *chef d'entreprise* » est mise en œuvre. D'autre part, il convient de distinguer ce « *chef d'entreprise* », le dirigeant légal de la société, et la personne morale. Si la responsabilité pénale de la société est engagée sur « *faute simple* », celle des dirigeants n'est engagée que sur « *faute lourde* » : violation manifestement

délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou faute caractérisée. En pratique, lorsqu'il n'existe aucune faute « *grave et flagrante* », et avec beaucoup de pédagogie, il n'est donc pas rare de réussir à obtenir la relaxe des personnes physiques poursuivies, ces dossiers se terminant ainsi souvent par une peine d'amende pour la personne morale.

3. Quels enjeux ?

En premier lieu, évidemment, ces infractions touchent des enjeux humains gravissimes : maladie, handicap, mort de salariés concernant les accidents du travail ; exploitation de la misère humaine côté travail illégal.

Au-delà de l'humain, les enjeux financiers sont également énormes. Pour l'Etat d'abord qui prend en charge les blessés (accident du travail) sans pouvoir encaisser ce qui lui est dû (du fait du travail illégal). Mais également pour les entreprises : les accidents du travail représentent des pertes de jours travaillés, des indemnités à verser, des cotisations supplémentaires à payer. Un accident mortel coûterait en moyenne 600 000 euros à une entreprise. Quant au travail illégal : amende administrative, redressements URSSAF et fiscaux, s'ajoutent aux indemnités à verser et aux cotisations supplémentaires à payer.

Enfin, sur un plan, judiciaire, le travail illégal et l'homicide involontaire sont punis de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. L'homicide involontaire peut monter à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende lorsqu'il est commis en lien avec une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité. Les blessures involontaires causant un ITT de plus de 3 mois sont punies de 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende, ces peines passant à 3 ans et 45 000 euros d'amende lorsqu'elles sont commises en lien avec une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité.

4. Quels moyens de prévention ?

L'audit HSE par des professionnels du risque professionnel est désormais bien inscrit dans les mœurs des entreprises dans le but d'éviter les accidents. Concernant le travail illégal, l'Etat a imposé aux entreprises un certain nombre d'obligations documentaires (cartes BTP, attestation de fourniture des déclarations sociales, immatriculation au RCS ou registre des métiers, liste nominative des étrangers avec mention de leur titre valide, etc..) dont la vérification s'étend aux donneurs d'ordre en cas de sous-traitance.

Toutefois, là encore audit du risque pénal et cartographie des risques, notamment avec le regard d'un avocat pénaliste, sont tout sauf inutiles, non seulement pour identifier les situations problématiques, mais également pour rappeler les textes (souvent complexes) et répartition des responsabilités (souvent ignorées) et surtout apporter des solutions connues (délégation de pouvoirs) ou moins connues (contrats de transfert de responsabilité).

David MARAIS, Associé du département droit pénal de l'entreprise et intelligence économique du cabinet Simon Associés, Ancien Secrétaire de la Conférence, Expert en Protection des Entreprises et Intelligence Economique



La médiation organisationnelle (sociale et collective), du règlement amiable de conflit à la régulation des relations sociales en entreprise ?

La Médiation est un mode de règlement amiable des conflits reconnu. La plasticité de son processus en fait aussi un outil de régulation sociale, ne relevant plus exclusivement du management de proximité et pas encore de la négociation collective.

Son processus est totalement adaptable à l'organisation, de façon collective : direction, manager, DRH, représentants des salariés, syndicalistes ou non et salariés. Les enjeux qu'elle traite sont la prévention de risques psychosociaux, le climat social, la QVT, le sens commun de l'entreprise, le projet organisationnel, la personnalisation de la négociation collective et la qualité du dialogue social.

L'enjeu détermine le contenu du mandat du médiateur à rédiger, après consultation du CSE. J'interviens comme tiers extérieur mais un médiateur juriste peut intégrer le service des relations sociales de l'entreprise ou accompagner en interne le management et les RH.

La médiation est fondamentalement un processus de communication basé sur trois éléments essentiels : l'accord sur le(s) désaccord(s), la pratique de la communication non violente et la gestion des émotions. Une compétence juridique est nécessaire pour sécuriser les relations sociales. Le cadre de la médiation comprend une étape d'entretiens individuels puis quatre étapes en réunion plénière : l'exposé des faits, les besoins, les propositions de solutions, l'accord.

Le cœur de l'accord sur le(s) désaccord(s) est de prendre pour les trois premières étapes en plénière le soin de différencier avec une retranscription impartiale ce qui est propre à chacune des parties de ce qui est commun : l'expression, l'écoute et la retranscription du commun permettent une reconnaissance réciproque.

En médiation organisationnelle, la reconnaissance réciproque porte en premier lieu sur l'événement de blocage. J'invite chaque personne autour de la table à nommer les situations de blocage puis à en prioriser, avec des supports écrits et visuels. Puis je regroupe les priorités afin de mettre en évidence celles qui sont communes. J'explícite à voix haute en même temps que le visuel cette mise en évidence du commun pour inviter les médiés à échanger dessus. La reconnaissance des priorités communes fluidifie la communication. Ce sera la même technique de reconnaissance réciproque en phase de partage sur les ressources, les risques et les contraintes et de co-construction de sens commun et des objectifs réalisables.

La médiation sociale et collective en entreprise vise à créer un espace de temps et de lieu de liberté d'expression de paroles sécurisé par la confidentialité. Le médiateur garantit le partage et l'impartialité des retours retranscrits. Il n'est pas un consultant qui amènerait ses solutions. Le travail en plénière va permettre aux participants de s'engager dans une co-construction collective et participative. Deux exemples :

En 2020/21, j'effectue une médiation au sein d'un groupe pluri-associatif de 40 salariés, sur saisine de la direction générale :

- État des lieux partagé sur le climat social : identification et analyse des problématiques avec les salariés et élaboration collective des questionnaires sur la QVT soumis à l'ensemble des salariés

- Co-construction collective et participative en plénière sur le sens commun de l'organisation et la QVT (direction, DRH, représentants du personnel, représentants des professions, psychologue) : préparation et animation

En 2019, sur saisine du service DRH, j'ai effectué une médiation au sein d'un service de management indépendant d'une PME, entre un manager, une collaboratrice, et un technicien :

- Entretiens individuels avec travail sur les difficultés relationnelles et les besoins de chacun

- Préparation et animation de réunion plénière avec les autres services concernés de l'entreprise sans la direction

- Accord de médiation sur répartition des tâches et création de deux services de management

Praticable à plusieurs échelles, la médiation permet de prévenir et dénouer des situations de blocage. Les limites de l'exercice tiennent cependant au temps plus long qu'une médiation interpersonnelle, face au turn-over des salariés ou des cadres participants à la médiation lié à la vie d'entreprise. Il y a aussi un décalage entre le contenu de la médiation au moment t et la vie au travail au sein de l'organisation qui se poursuit, plus ou moins bien vécu par les acteurs sociaux. L'impact de la médiation sur les acteurs fera l'objet d'une étude à venir.



Céline Carrier
MÉDIATEUR JURISTE
celinecarriermediateur@gmail.com

Les dispositifs légaux de gestion des fins de carrière en entreprise – mars 2021

Depuis la loi de réforme des retraites du 21 août 2003¹, il existe plusieurs dispositifs de retraite qui permettent aux salariés de gérer au mieux leur fin de carrière. Leur mise en œuvre relève toujours d'une décision personnelle du salarié, appelé à s'engager dans une démarche de « retraite à la carte ».

Mais cette réglementation étant complexe, l'employeur a un rôle à jouer : en mobilisant les compétences nécessaires, il peut proposer un accompagnement approprié et permettre au salarié de s'orienter vers un départ volontaire en retraite dans les meilleures conditions possibles. En cas de plan de sauvegarde des emplois, ces départs volontaires vont contribuer à limiter le nombre de licenciements.

Conditions de liquidation d'une pension de retraite CNAV pour les salariés²

Tout salarié peut liquider une retraite à taux plein lorsqu'il atteint l'âge de 67 ans. Il peut aussi liquider sa pension à taux plein dès qu'il atteint l'âge minimum légal de la retraite, actuellement fixé à 62 ans, **ET** qu'il justifie avoir accompli la durée d'assurance requise pour sa génération comme suit :

- 1958-1959-1960 : 167 trimestres
- 1961-1962-1963 : 168 trimestres
- 1964-1965-1966 : 169 trimestres

Par dérogation, pour les salariés qui ont validé cinq trimestres d'assurance vieillesse avant la fin de l'année de leurs 20 ans, l'âge légal minimum est abaissé à 60 ans dans le cadre du dispositif de **retraite anticipée pour carrière longue**. Ces salariés peuvent ainsi partir en retraite à taux plein à partir de 60 ans et ce dès qu'ils valident la durée d'assurance requise.

Point de vigilance : Avant toute liquidation il appartient au salarié d'adresser à la CNAV, une demande d'attestation de carrière longue. La Caisse examinera sa situation et lui confirmera son éligibilité.

Rachat de trimestres (versements pour la retraite)³

Les salariés sont autorisés à racheter des trimestres pour compléter leur durée d'assurance dans la limite globale de 12 trimestres (3 ans).

Le coût d'un rachat pour des salariés âgés de 55 à 65 ans, varie de 3 000 à 4 500 € en fonction de l'âge et du

niveau de salaire⁴. Le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable, les sommes versées pour ce rachat⁵.

Grâce au rachat, un salarié va pouvoir avancer la date à laquelle il sera en mesure de liquider une pension de retraite à taux plein et de partir dans le cadre d'un départ volontaire. **Point de vigilance :** la procédure de rachat peut prendre entre 6 et 12 mois.

Retraite progressive⁶

Les salariés qui atteignent 60 ans et justifient de 150 trimestres d'assurance, peuvent demander le bénéfice de la retraite progressive lorsqu'ils justifient d'un emploi exercé à temps partiel. Ce dispositif repose sur une liquidation de la pension de retraite en deux temps :

- Le salarié liquide sa pension de retraite dès l'âge de 60 ans sur une base partielle et à taux réduit et est autorisé à cumuler cette pension avec les revenus de son activité à temps partiel.

- Pendant toute la durée du dispositif, le salarié continue d'acquérir des trimestres et va ensuite effectuer une 2^{ème} liquidation de sa pension à taux plein lorsqu'il atteint l'âge légal et la durée d'assurance requise.

Ce dispositif permet d'avancer l'âge de la première liquidation à 60 ans.

Points de vigilance : Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne sont pas éligibles à la retraite progressive. Mais une récente décision du Conseil Constitutionnel devrait entraîner une modification des textes d'ici la fin de l'année 2021 et ouvrir le bénéfice du dispositif également à ces personnels.

L'adhésion à ce dispositif se traduit par une perte de revenus pour le salarié, le cumul de la pension de retraite et du salaire étant inférieur au salaire temps plein. L'employeur peut financer un complément de revenus pendant cette période, et avec l'accord du salarié, maintenir le calcul des cotisations de retraite sur le salaire temps plein⁷.

CONCLUSION : La réglementation offre de nombreuses possibilités. Aux entreprises de s'en emparer !!!!

Pascale Ernst, Avocat à la Cour

1 - Loi Fillon n°2003-775.

2 - Articles L.351-1, L.351-1-1, L.351-8, D.351-1 et L.161-17-3 du Code de la Sécurité Sociale (CSS).

3 - Article L.351-14-1 du CSS.

4 - Barème « au titre du taux seul », Circulaire CNAV du 4 février 2020 n°2020-10.

5 - Rescrit fiscal n°2012/13 du 6 mars 2012.

6 - Article L.351-15 du CSS, Décision 2020-885 QPC du 26 février 2021.

7 - Article L.241-3-1 du CSS.

La prévention de la santé mentale dans le Code du travail – un changement de paradigme urgent

L'obligation légale de l'employeur consistant à prendre toutes les mesures propres à préserver la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés (Code du Travail article L. 4121-1) implique le devoir de prévenir des risques psychosociaux (RPS) dans l'entreprise, caractérisés en six facteurs d'analyse tels que définis par l'INRS. Cette obligation requiert la mise en place de mesures de prévention combattant « *les risques à leurs sources* », et tenant compte de tout changement de circonstances.

Le bousculement des organisations de travail, à commencer par la modification du sacro-saint repère du lieu de travail, soulève les questions suivantes en matière de prévention : Quels sont les risques aujourd'hui en matière de santé ? Quelles en sont les sources ? Des mesures suffisantes et adéquates ont-elles été prises ? Quelles conséquences cela génère au sein de mon entreprise ?

En vertu de cette obligation, les employeurs sont de fait directement et personnellement responsables de la protection de la santé de leurs collaborateurs. Pourtant, nombreux sont ceux qui n'ont pas encore pris conscience de l'étendue de cette responsabilité. Les sources de risques étant d'origines multifactorielles, on observe qu'en pratique les employeurs ne parviennent pas à saisir cette complexité, et que le sujet de la santé au travail n'est pas encore intégré comme un sujet de gouvernance.



L'état actuel de la jurisprudence en matière d'obligation de sécurité et de prévention induit, depuis l'arrêt Air France de 2015 (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444), une obligation de moyens renforcée, en lieu et place de l'obligation de résultat qui prévalait jusqu'alors. Aujourd'hui, les juges – pour apprécier le manquement ou non à l'obligation – étudient les mesures prises par l'employeur en matière de prévention (Cass. Soc., 17 février 2021, n°19-18149 concernant des faits de harcèlement sexuel), leur réalité, leur étendue et la transmission aux salariés de l'information sur les préconisations faites (Cass. Soc., 2^{ème} chambre civile, 18 février 2021 n°19-23871).

Ainsi, l'entreprise proactive en matière de sécurité et de prévention à l'égard de ses employés serait mieux protégée devant les tribunaux et se verrait exonérée de sa responsabilité en cas de dommages. Cela rétablirait une certaine justice selon l'engagement de chaque entreprise et des moyens alloués, et enfin permettrait l'espoir de voir d'une part se développer des cultures et des comportements pour le bien de tous (employeurs & employés), et d'autre part de générer des impacts

positifs sur le bon fonctionnement de l'entreprise, et donc de ses performances.

L'obligation de l'employeur désigne une prévention générale de la santé, et ne distingue pas une santé liée au travail d'une santé « *privée* ». D'ailleurs, comment définir avec assurance qu'une problématique est d'origine personnelle ou professionnelle, compte tenu du nombre croissant d'interconnexions de ces sphères de vie sur une journée ? Comment agir en prévention à l'heure d'un travail massivement exporté au domicile des employés et comment prendre en charge ces interfaces de vie ?

Obligation de prévention de la santé mentale – voici trois surprises !

Première surprise : *Un problème privé influence directement en temps réel la performance du travailleur.*

Qu'il y a-t-il en dehors de la vie au travail et de ses RPS ? C'est la vie privée de l'employé.

L'ensemble des charges mentales trouvant leur origine dans la vie privée contribuent directement à l'augmentation des RPS, à l'apparition de troubles mentaux, et sont donc propres à mettre en péril la santé et la performance de l'employé au travail.

Le Code du Travail fait mention des sources de risques professionnels, mais force est de constater que les

sphères de vie professionnelles et privée sont inter dynamiques, indissociables, et par conséquent, il convient de considérer les sources de risques dans une approche de « *santé globale* ».

Deuxième surprise : *En période de télétravail généralisé, les limites théoriques des sphères de vie privée et professionnelle s'éliminent radicalement pour ne former qu'un seul et unique environnement.*

Il en résulte qu'un souci personnel ou une situation familiale non résolue – « *quelle solution faut-il envisager pour mes parents âgés et malades ?* » ou « *comment ma séparation va-t-elle se dérouler ?* » – ne peut être suspendu le matin au vestiaire de l'entreprise, ou à celui du domicile, mais est emporté directement dans la sphère professionnelle et préoccupe l'employé pendant ses heures de travail – et vice-versa. L'effet garanti est que l'engagement, la concentration, la motivation et la réalisation même des tâches, ce qui fonde la performance de l'employé au travail, sont immédiatement touchés d'une manière négative et répétitive.

L'augmentation de l'absentéisme et la multiplication de micro arrêts de travail sont des troubles bien connus et à considérer au sein des entreprises comme indicateurs d'alerte et de coûts financiers.

Est-ce que ces risques et coûts induits peuvent être négligés ? « *Non, définitivement pas* » penserez-vous, bien que ce soit globalement l'usage aujourd'hui.

Voici la troisième surprise : 67 % (*) des sujets qui préoccupent les salariés français pendant leurs heures de travail trouvent leurs causes originelles dans leur sphère privée.

On s'aperçoit que l'approche classique selon laquelle la prévention de la santé mentale qui a pour socle les RPS, au sens des problématiques uniquement liées à l'employé dans son environnement professionnel, est fondamentalement non stratégique, car elle exclut ainsi la plus grande source d'effets négatifs sur la santé mentale.

Si la santé mentale est singulière, les sources de troubles psychologiques sont plurielles. Si l'employeur est débiteur d'une obligation de moyens renforcée envers ses employés et qu'il veille à l'adaptation de mesures engagées, les 67 % des troubles issus de la vie privée doivent être pris en compte pour que l'employeur puisse faire preuve d'une prévention la plus efficace possible.

Une prévention exclusive aux facteurs de troubles psychosociaux présents dans la vie professionnelle expose davantage l'employeur au risque de ne pas répondre aux exigences de l'obligation prévues par le Code du Travail.

Alors que faut-il faire pour protéger les employés, se protéger en tant qu'employeur, et atteindre de meilleurs résultats ?

En matière de prévention de la santé au travail, la tendance au **gRHeenwashing** a vu naître ces dernières années des offres en marketing du bien-être des collaborateurs. Au choix, vous préférez un concept hédonique moderne et universel visant le bonheur au travail pour tous, ou une autre approche cosmétique qui remplace « RPS » par « QVT » (Qualité de Vie au Travail), soustrayant ainsi à un acronyme ses éléments de ressenti négatif (risques) pour un autre acronyme basé sur une promesse positive (qualité) ?

Aucune de ces approches ne pourrait prétendre être une réponse de fond aux troubles systémiques des entreprises tels que la modification des conditions de travail, le désengagement des collaborateurs, la recherche de sens, l'isolement social... lesquels engendrent des pertes de performances trop souvent sous-estimées.

L'approche en tant que solution doit être globale, multidimensionnelle, et appropriée aux sources de tous les facteurs de troubles et de risques.

Inclure autant que possible les 100 % des sources de troubles à l'origine de baisses de performances est automatiquement un choix gagnant – gagnant.

Même si la culture française tend à séparer les sphères de la vie moderne, la santé mentale ne peut pas être divisée en tranches !

Il apparaît dès lors complètement inapproprié de la part d'un employeur de négliger, dans l'exécution de son devoir de prévention, 67 % de ces sources de troubles.

Les tribunaux français vont sans doute en faire une exigence dans le futur. Oui, c'est un changement de paradigme dans la pensée mais aussi dans l'obligation. Il est dorénavant nécessaire que les employeurs fassent preuve d'une prévention tous azimuts : de la vie au travail mais aussi d'autres sources de risques. Il n'y a qu'une seule santé mentale !

ICAS France connaît le service de prévention global qui produit les effets d'une stratégie gagnant – gagnant. Au bénéfice de la réponse à l'obligation de prévention de la santé des salariés, et de la performance au travail.

C'est un changement de paradigme sans surprise.

**Benjamin SAVIARD,
Directeur ICAS FRANCE**

**ICAS France
14 avenue de l'Opéra
75001 PARIS**



(*) - Mesuré en France en 2020 parmi 16'554 employés qui ont eu accès à un service d'assistance et de prévention tout azimut (en anglais : Employee Assistance Program EAP). Ce chiffre est comparable à l'Allemagne, la Belgique et la Suisse.

Harcèlement sexuel et moral au travail : panorama de jurisprudence en 2020-2021

Charge de la preuve du harcèlement sexuel ou moral, office du juge, caractérisation ou conséquences en la matière, les juridictions ont eu l'occasion en 2020/2021 de préciser le contour du harcèlement sexuel et moral.

1) La charge de la preuve alléguée en matière de harcèlement moral et sexuel

Cour d'appel de Chambéry, ch. sociale, 27 février 2020, n° 19/00089 ; Cour d'appel de Riom, chambre sociale, 26 mai 2020, RG n° 19/00744

En matière de harcèlement moral ou sexuel, la charge de la preuve est alléguée.

En premier lieu, la personne s'estimant victime de tels faits doit « **présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement** ».

En second lieu, il appartiendra à la partie défenderesse de « **prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement** » (article L. 1154-1 du Code du travail).

Pour exemple, l'employeur invoquant le fait que la proximité physique était un « jeu » entre lui et son salarié alors que le lien de subordination entre eux impliquait un état de pression subi par le salarié « échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par [le salarié] sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le harcèlement sexuel est établi » (**Cour d'appel de Chambéry, ch. sociale, 27 février 2020, n°19/00089**).

Dans un arrêt du 26 mai 2020, la Cour d'appel de Riom a, quant à elle, affirmé que pour des faits relevant de gestes, propos et regards déplacés, le fait pour l'employeur d'évoquer « la notion d'humour, sans démontrer que les agissements du [salarié] ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel et que les comportements et propos susvisés du salarié sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » ne suffisait pas à contester l'existence dudit harcèlement (**Cour d'appel de Riom, chambre sociale, 26 mai 2020, RG n° 19/00744**).

2) L'office du juge en matière de harcèlement

Cass. soc., 8 juill. 2020, n°18-23410, publié

Dans un arrêt publié au bulletin du 8 juillet 2020 (n°18-23.410), sur la question du contrôle du juge, la Cour de cassation a rappelé que « pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ces décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ».

De ce fait, méconnaît cette règle de preuve, la Cour d'appel qui retient que les éléments produits par la salariée ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, sans prendre en considération, parmi les éléments invoqués par celle-ci, l'avertissement prononcé à l'encontre de son supérieur hiérarchique pour comportement inapproprié vis-à-vis de sa subordonnée.

3) La relaxe pour défaut d'élément intentionnel du harcèlement sexuel par le juge pénal n'empêche pas nécessairement le juge civil d'admettre le harcèlement sexuel

Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-23682

Dans un arrêt publié au bulletin de la chambre sociale du 25 mars 2020, les faits litigieux étaient les suivants : une salariée, employée par la société en qualité d'assistante dentaire, a été engagée le 2 juillet 2012 et licenciée pour faute grave le 25 octobre 2013.

S'estimant victime de harcèlement sexuel, elle saisit la juridiction prud'homale le 12 octobre 2015, le jugement définitif du tribunal correctionnel relaxant l'employeur étant prononcé le 28 juillet 2016.

3.1) Autorité de la chose jugée au pénal à l'égard du juge civil

Lorsqu'un jugement correctionnel prononce une relaxe



parce que la matérialité des faits de harcèlement sexuel et la culpabilité de celui ou celle auquel ils sont imputés ne sont pas établis, le juge civil ne peut retenir l'existence de ces faits.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation affirme ainsi que « les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé ».

3.2) Solution différente lorsque la relaxe ne porte que sur l'élément intentionnel du harcèlement sexuel

L'incrimination pénale du harcèlement sexuel (article 222-33 du Code pénal) est sensiblement différente du harcèlement sexuel au travail (articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail).

Pour que le harcèlement sexuel soit constitué en droit pénal, il suppose l'existence d'un élément intentionnel.

A contrario, en droit du travail, l'élément intentionnel n'est pas nécessaire pour que le harcèlement soit constitué.

Ainsi, le jugement de relaxe fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel du harcèlement sexuel n'empêche pas la caractérisation du harcèlement sexuel en droit du travail.

C'est en ce sens que la chambre sociale a tranché en l'espèce, le jugement de relaxe étant fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel.

Or, « la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1^o, du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel ».

Ainsi, l'employeur relaxé des faits de harcèlement sexuel devant le juge pénal, la salariée peut être considérée comme victime de harcèlement sexuel devant le juge civil.

4) Manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur : fondement d'une indemnisation spécifique en cas de préjudices distincts

Cour d'appel de Versailles, ch. 11, 5 mars 2020, RG 17/05635

Une salariée victime de harcèlement moral ou sexuel peut obtenir des dommages et intérêts sur ce fondement mais également, de manière cumulative, sur celui du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur (voire au titre d'une discrimination le cas échéant) si elle justifie de préjudices distincts.

En outre, même dans l'hypothèse dans laquelle le harcèlement n'est pas retenu par les juges, il est possible qu'elle se fasse indemniser sur le fondement de ce manquement.

Dans l'arrêt du 5 mars 2020, une salariée, embauchée

par la société Chartraintransport (exerçant sous l'enseigne Intersport) en qualité d'hôtesse de caisse, avait déposé plainte pour harcèlement sexuel par son employeur auprès du procureur de la République qui classait l'affaire sans suite pour infraction insuffisamment caractérisée.

Son employeur lui notifiait son licenciement le 28 novembre 2014 et elle saisissait la juridiction prud'homale le 11 mars 2016.

Elle reprochait à son employeur, outre un harcèlement moral à connotation sexuelle, des manquements à l'obligation de sécurité de résultat.

Sur la question du harcèlement moral ou sexuel, dans un arrêt du 5 mars 2020, la Cour d'appel de Versailles affirme que « la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laisserait supposer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel n'est pas démontrée ».

Pour autant, elle ajoute « si l'absence de harcèlement moral ou sexuel n'est pas de nature à exclure, en présence d'une souffrance morale en lien avec le travail, tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ».

En effet, pour que l'employeur ait satisfait à son obligation, il doit justifier d'une part, du fait qu'il a mis en place les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, tels que des actions d'information et de prévention.

D'autre part, il doit justifier du fait qu'il a immédiatement réagi et qu'il a pris les mesures immédiates propres à faire cesser le danger dès qu'il en a été informé.

5) Jurisprudence où un harcèlement moral ou sexuel a été retenu

Cour d'appel de Paris, 4 novembre 2020, n° 19/06819 et n° 19/06824, définitif

Le harcèlement moral a été retenu par la Cour d'appel de Paris dans deux affaires dans lesquelles la réorganisation du service vestiaire du Bal du Moulin Rouge dans lequel travaillaient les salariées avait eu lieu.

Pour caractériser le harcèlement moral, la Cour d'appel constate que les réponses de l'employeur aux alertes des salariées sur leur situation de détresse au travail de ce fait « étaient inappropriées et démontrent que loin de tenter de trouver des solutions afin d'adapter le travail, limiter le travail cadencé et de réduire ses effets sur la santé du personnel (...) la société a pris des décisions dans un sens uniquement dédié à la clientèle et de nature commerciale négligeant totalement l'impératif supérieur qui aurait dû le guider notamment par l'absence de suivi sur la pénibilité ».

S'ajoutait à cela le fait que « les termes des courriers notamment de la directrice des ressources humaines en réponses étaient significatives d'un mépris affiché face aux inquiétudes des salariés : « (...) vos allégations à ce titre n'ont en effet, d'autre finalité que de constituer une tentative d'intimidation à notre égard et de servir votre

dossier dans le cadre de la procédure prud'homale que vous avez initié à l'encontre de notre société ».

Enfin, la Cour d'appel relève une ambiance tendue et des dysfonctionnements sans que la direction ne mette en œuvre la mesure de médiation destinée à rétablir une communication normale.

Conseil de Prud'hommes de Paris, départage, 14 janvier 2021, n° RG F 17/07435, définitif

Le juge départiteur du Conseil de prud'hommes de Paris a retenu l'existence d'un harcèlement moral pour une salariée après qu'elle ait vécu notamment des insultes graves et répétées d'une supérieure hiérarchique, une surcharge de travail ayant entraîné un avertissement après que la salariée l'ait dénoncé et un refus de RTT au motif d'un délai prétendument non respecté.

Les faits ont été considérés comme suffisamment graves pour empêcher le maintien du contrat de travail et justifier la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

Cass. soc., 17 février 2021, n°19-18149, inédit

La Cour de cassation a retenu que l'employeur se rendait coupable d'un manquement à l'obligation de sécurité

suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail dans l'hypothèse où une salariée victime d'un harcèlement sexuel, dont l'auteur a été sanctionné pénalement pour ces faits, l'employeur n'a pris aucune mesure pour éloigner celui-ci du poste occupé par la salariée.

L'auteur n'avait été sanctionné que d'un avertissement.

Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-18110, inédit

Le manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail n'a pas été retenu par la Haute Juridiction lorsque, après que la salariée ait reçu des centaines de SMS contenant des propos à connotation sexuelle et des pressions répétées dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, l'employeur a procédé au licenciement de l'auteur des faits dès qu'il en a été informé.

Frédéric CHHUM avocat et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris
Et Annaelle ZERBIB juriste M2 DPRT Paris Saclay

Le droit du travail à l'épreuve de la Covid-19 : comme une immunité contre les symptômes du passé

S'il a été permis, en un temps, un long temps, de regretter le déficit d'agilité de pans entiers du code du travail, pourtant largement révolutionné par l'inversion de la hiérarchie des normes et par la primauté du dialogue social d'entreprise (particulièrement *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016*), de manière plus large par la conventionalisation de la norme (en dernier lieu *Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective*) ou bien nécessairement par la fusion des instances représentatives du personnel (*Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*), force est de constater que l'année 2020 n'a pas eu son pareil en termes d'adaptation des règles applicables en matière de ressources humaines, pour tenter de permettre aux employeurs de faire face, un tant soit peu, aux effets de la crise sanitaire.

Temporairement, par strates successives, l'architecture du code du travail s'est trouvée revisitée, par le jeu d'une nouvelle réglementation, aux sources plurielles et

incertaines (loi, décret, ordonnance, dans le meilleur des cas, questions-réponses, recommandations en plusieurs versions, annonces gouvernementales suivies ou non de textes, souvent).

Provisoirement, par thématiques entières, nous autres, juristes sagement outillés de notre bible - rouge ou bleu pour les adeptes - avons mis de côté nos réflexes, universitaires parfois, opérationnels pourtant, pour admirer l'incroyable adaptation du droit du travail à l'épreuve de la pandémie et des assouplissements qu'il méritait.

C'est un enseignement, un progrès, un effet salutaire, s'il en existe, devant ce désastre humain planétaire, qui devrait permettre de donner « le la » d'une méthode moderne d'accélération de la réponse aux besoins de souplesse de la norme qu'appelle la vie des entreprises.

Plusieurs exemples illustrent parfaitement ce toilettage unique, mais singulier, du droit du travail national :

- la prise des congés payés (*Ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesure d'urgence en matière*



de congés payés et de jours de repos permettant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates de congés déjà posées) et des jours de repos (même texte permettant unilatéralement à l'employeur d'imposer au salarié de prendre ou de modifier notamment des jours de réduction du temps de travail) ;

- l'aménagement des durées maximales du travail et des durées minimales de repos (*Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020* permettant à certains employeurs rencontrant des aléas d'organisation de l'activité de déroger aux dispositions relatives à la durée de travail, notamment le secteur sanitaire et social) ;

- la gestion des absences (en dernier lieu *Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021* simplifiant la procédure d'arrêt de travail pour les personnes symptomatiques et les cas contacts ; *Décret n°2021-385 du 2 avril 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés maladie directement en lien avec la Covid-19* ; et originellement *Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié* permettant aux salariés contraints de garder leur enfant de bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale) ;

- le recours au télétravail (*Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19*, actualisé au 8 avril 2021, précisant que le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent ; *ANI du 26 novembre 2020* pour une mise en œuvre réussie du télétravail étendu par arrêté du 2 avril 2021, publié au JO du 13 avril 2021) ;

- l'organisation du suivi médical des salariés (*Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021* adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire) ;

- la mise à jour des documents obligatoires en termes de santé et sécurité au travail, tels que Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (Questions/Réponses précisant que l'actualisation du DUER prévu à l'article R.4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie liée au virus Covid-19), règlement intérieur (*Protocole national* prévoyant que le port du masque obligatoire nécessite une mise à jour du règlement intérieur), affichages obligatoires (*Protocole national sanitaire* prévoyant d'afficher les gestes barrières, rappel du respect des règles d'hygiène et de distanciation) ;

- les entretiens obligatoires (*Ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle* prévoyant le report possible des entretiens professionnels obligatoires et ce faisant le report de l'abondement sanction) ;

- la protection sociale complémentaire (*Instruction interministérielle n°DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 relative à l'application du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de Covid-19*) ;

- l'épargne salariale (*Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation*) ;

- le fonctionnement du Comité Economique et Social et singulièrement le recours plus régulier à la visioconférence en vue de réunions sur mesure (*Ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel*) ;

- et bien évidemment l'indemnisation des salariés dans le cadre de l'activité partielle, dispositif exceptionnellement élargi, assoupli, amélioré (en dernier lieu *Décret n°2021-348 du 30 mars 2021* rappelant que les taux de prise en charge de l'activité partielle actuellement en vigueur sont prolongés jusqu'au 30 avril 2021).

La France a mis en place le système de chômage partiel « le plus protecteur d'Europe ». Elle s'est aussi illustrée par une incroyable capacité d'adaptation à la vie, secouée, des entreprises paralysées, ralenties, désorganisées à tout le moins, mais aussi de celles qui ont dû faire face à un surcroît d'activité, de toutes, qui surmontent, en dépit de conditions économiques et sociales fragilisées, ce défi de poursuivre, « quoi qu'il en coûte » (pour les employeurs aussi), leur quotidien.

Gageons que cet épisode nous enseigne, une nouvelle fois, de faire du droit social, une technique d'organisation de l'entreprise.

Mélanie SOUTERAU
Avocat Associé
BARTHELEMY Avocats



La reconnaissance de la COVID-19 comme accident du travail ?

La COVID-19 connaît une actualité incommensurable et pourtant son impact au sein de l'entreprise en cas d'apparition des symptômes fait peu débat. Alors que le questionnement a le mérite d'exister : en cas de déclaration des symptômes sur le lieu de travail, le salarié peut-il espérer une reconnaissance de sa pathologie en accident du travail ?

Selon l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale, l'accident du travail « est [...], quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

L'accident est donc professionnel lorsqu'il survient par le fait ou à l'occasion du travail. A ce titre, lorsqu'une telle condition est réunie, la présomption d'imputabilité s'applique, sauf si l'employeur ou la caisse d'assurance maladie rapportent la preuve contraire.

Ainsi, il paraît tout à fait concevable que si un salarié contracte le COVID-19 sur son lieu de travail, en vertu de la présomption d'imputabilité, son arrêt de travail sera pris en charge au titre professionnel.

Au surplus, la Cour de cassation considère qu'un accident du travail est caractérisé par la survenance d'un événement soudain au temps et au lieu de travail¹. Le mode de transmission du virus de la COVID-19, bien connu depuis, peut répondre ainsi à la condition de soudaineté. Pourtant, dans le cadre d'épidémies, la Jurisprudence a tendance à considérer que la période d'incubation de la maladie empêche toute reconnaissance de soudaineté². De sorte qu'une reconnaissance demeure envisageable si les conditions d'exposition au travail de la bactérie peuvent être rapportées, notamment en cas de découverte d'un *cluster*.

Toutefois, ce n'est pas nécessairement un tel raisonnement qui fait foi. En effet, il n'en demeure pas moins que le salarié devra rapporter la preuve, outre que sa lésion par un diagnostic médical certain, que sa contamination a bien eu lieu au temps et au lieu de travail, et non pas à titre privé. C'est d'ailleurs sur cette base que l'Assurance Maladie rejette systématiquement toute déclaration en accident du travail de cas de COVID-19³. Pour autant, l'Assurance Maladie fait une application contra legem des dispositions susvisées.

Compte tenu du caractère définitif des décisions initiales de refus de prise en charge, cela constitue néanmoins une nouvelle positive pour les employeurs qui n'auront pas à supporter directement le coût des accidents de travail pour COVID en cas de contestation des rejets par les assurés.

En revanche, l'employeur devrait toujours voir sa responsabilité civile engagée si le Pôle social du Tribunal judiciaire constate l'existence d'une faute inexcusable de sa part. Sur ce point, le salarié doit prouver la conscience du danger par l'employeur et l'absence de mesures prises pour en protéger les salariés. Tel en sera le cas si l'employeur n'a pas appliqué les préconisations sanitaires du gouvernement et mis en place les mesures barrières. Et c'est là que la position de l'Assurance Maladie est également fragile puisque généralement la question de l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur est nécessairement précédée de celle de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Sur ce point, il est utile de préciser que le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 crée deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 » qui ne visent que les travaux accomplis par le personnel de soins ou assimilé. Pour rappel, une maladie professionnelle est une maladie contractée à la suite d'une exposition prolongée à un risque dans le cadre de son activité professionnelle.

Néanmoins, pour les affections non désignées dans ces tableaux ou non contractées dans les conditions de ces tableaux, une prise en charge est possible après saisine d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, qui donne un avis sur l'existence d'un lien direct et essentiel entre la maladie et l'activité professionnelle.

En l'état, il est certain que nous devrions connaître un abondant contentieux sur la reconnaissance de la COVID-19 au titre professionnel lorsque les premières contestations seront soumises aux cours d'appel.

Maître Aurélie AUROUET-HIMEUR



Voir également :

- C. Minet-Letalie, « La responsabilité de l'employeur face au Covid-19 », JT 2021, n°237, p.27

- M. Illy, « Covid-19 et faute inexcusable de l'employeur : est-ce possible ? », D. 2020. 829

- C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureaux et V. Pradel, « Prise en charge comme maladie professionnelle des affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2 », JCP S 2020, n° 38, act. 361

- M. Badel, « Le Covid au travail par-delà les statuts », RDSS 2020. 937

1 - Cass. Civ.2, 18 juin 2015, n°14-17691

2 - Cass. Ass. Plén. 21 mars 1969, n°66-11181, pour la poliomyélite ; Cass. Soc. 17 novembre 1971, n°70-13709, pour la dysenterie bacillaire

3 - Lettre réseau de la CNAM du 13/08/2020

Comment prévenir les RPS pendant la pandémie ?

Nous avons demandé à AW Conseil, cabinet spécialiste de la prévention des RPS depuis 10 ans de partager avec Village de la Justice un retour d'expérience sur les conséquences RPS de la crise de la COVID. Gwenaëlle Hamelin, psychologue et associée du Cabinet, répond à nos questions.

Quels changements liés à cette crise avez-vous observés chez vos clients ?

Comme toutes les situations de crise, la pandémie apporte son lot de difficultés, mais aussi d'ingéniosité et d'opportunités. Il y a un an, le télétravail a été brusquement généralisé, parfois improvisé, dans toutes les entreprises. Une fois les difficultés informatiques et matérielles réglées, ce fonctionnement a bousculé de nombreux préjugés. Lorsque nous effectuons des diagnostics télétravail, les retours d'expériences révèlent certains éléments qui fonctionnent bien à distance, tels que la productivité des tâches déjà connues. Les indicateurs se sont améliorés depuis mars 2020. En parallèle, l'entretien des dynamiques d'équipes déjà amorcées a bien fonctionné. Les collègues se sont soutenus. On a ainsi vu apparaître des cafés déconfinés, des karaokés, pour préserver le collectif malgré la distance. La précision des instructions managériales s'est aussi affinée. Les méthodes et outils de communication ont été actualisés.

En revanche, certains points demeurent compliqués, comme l'intégration à un nouveau poste. Les problématiques de transfert de compétences et de formation sont complexifiées à distance, et nécessitent généralement de revenir à des échanges directs.

L'innovation, la prospective, l'amélioration continue,... tous ces sujets qui fédèrent les énergies grâce à l'intelligence collective ont été peu investis.

La charge de travail s'est plutôt accrue pour ceux qui ont maintenu une activité, au risque de générer fatigue et baisse de motivation.

Enfin, les feedbacks et la gestion des désaccords souffrent du recul de l'informel. On observe une augmentation des conflits et des ressentis de harcèlement depuis 2020.

Au final, le style managérial, les questions de sens, de reconnaissance et le sentiment d'appartenance à l'entreprise sont particulièrement challengées, en parallèle de l'évolution des mentalités vers une meilleure dose de confiance et de rationalité en télétravail.

En matière de RPS, existe-t-il des situations particulières à prendre en considération ?

Oui. Plusieurs situations se sont dégradées avec la crise sanitaire et il convient de les accompagner avec le concours d'une équipe pluridisciplinaire. D'une part, les salariés les plus fragiles, soucieux, déprimés, socialement en difficulté ou affectivement isolés ont vu leur situation devenir plus anxiogène encore, et il convient de les soutenir dans la durée en collaboration avec les services de santé au travail. D'autre part, les salariés en activité partielle ont eu du mal à entretenir un lien fédérateur avec l'entreprise, ce qui complexifie les projections sur l'avenir. Un retour progressif

avec un encadrement adapté à cette situation inédite doit être préparé. Dans les diagnostics, le besoin d'entretenir l'informel et de renforcer le collectif de travail malgré les contraintes de distanciation reste prioritaire.

Les équipes et les managers de proximité ont déployé de gros efforts d'adaptation. Ils témoignent d'un besoin de reconnaissance renforcé, et d'un souci d'équité. La pérennisation d'une certaine dose de télétravail devra passer par la remise à plat des valeurs managériales et des critères d'équité de l'entreprise.

Enfin, le manque d'informel et de convivialité a renforcé la sensibilité aux conflits et aux malentendus. Dans ce contexte, des médiations doivent être organisées, et les circuits d'alertes mieux partagés. Cela permet d'intervenir avant que ces oppositions ne deviennent chronophages ou trop détériorées.

Comment prévenir les RPS en situation d'incertitude, sans perspective claire ? Y-a-t-il des actions efficaces à mettre en œuvre ?

Plusieurs actions spécifiques peuvent être menées rapidement et permettent de réduire les risques. A distance, il est possible de former les managers et les collaborateurs aux spécificités du télétravail, pour trouver la bonne distance entre confiance et contrôle, préserver son énergie, son moral et sa motivation malgré la perte d'informel.

Les salariés en difficulté ou en conflit sont plus nombreux en 2021 qu'auparavant. A ce titre, les partenariats entre les Représentants du Personnel, les équipes RH et les professionnels du Service de Santé au Travail doivent se renforcer. On a ainsi sensibilisé les acteurs de la prévention

à l'identification des crises suicidaires, à la prévention du burn-out, à l'identification des signes précurseurs de stress excessif, à la médiation. En complément, des référents RPS peuvent apporter les « premiers secours RPS » à des salariés en difficulté. Ils peuvent favoriser le dialogue et activer les circuits d'alerte et de régulation de l'entreprise.

La vie d'après doit être préparée. Un diagnostic flash des risques et besoins RPS propres au contexte de pandémie permet d'évaluer les besoins organisationnels, humains et managériaux pour envisager un accord télétravail innovant, un redéploiement immobilier ou une actualisation des méthodes de travail. C'est à la fois satisfaisant pour les salariés qui perçoivent une entreprise à l'écoute de leurs besoins et pour l'entreprise qui entend gagner en agilité et en efficacité.



Gwenaëlle Hamelin - www.awconseil.com



L'enjeu de la communication au sein des entreprises : Comment la « Communication Non-Violente » peut-elle aider les entreprises à répondre à leur obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé de leurs salariés ?

L'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) », notamment via des actions de prévention, d'information et de formation, et via la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article L. 4121-2 du Code du travail vient notamment apporter la précision selon laquelle l'employeur doit « combattre les risques à la source ».

Les risques encourus pour une entreprise qui ne respecterait pas ces dispositions sont variés et importants et peuvent se retrouver tant dans des procès prud'homaux (notamment, condamnations à des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité), que dans des procès devant le Pôle social d'un Tribunal judiciaire (faute inexcusable de l'employeur).

Vous qui dirigez / évoluez au sein de services juridiques d'entreprises, vous qui travaillez dans des services de « ressources humaines », vous avez, en tout ou partie, la lourde responsabilité de faire respecter ces dispositions.

Mais en pratique, comment faire lorsque « les situations » ne visent pas des éléments factuels comme la sécurité d'une machine dans une usine mais concernent « les relations humaines », matière mouvante et moins palpable ?

Bon nombre de formations en « management » ont vu le jour et l'on ne compte plus les propositions qui fleurissent en la matière.

Et si l'une des réponses à l'obligation d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés, en ce qu'elle permettrait de « combattre les risques à la source », en passant par des actions de prévention et de formation, n'était pas seulement la formation de ceux qui « gèrent des équipes », aussi importante soit-elle, mais celle de toute personne au sein de l'entreprise, qui (ré)apprendrait à communiquer avec elle-même et avec les autres et qui permettrait alors de replacer chaque individu au cœur des « systèmes » ?

La Communication Non-Violente (appelée aussi « CNV ») est un processus de communication développé aux Etats-Unis dans les années 60, par le Docteur Marshall ROSENBERG, qui s'est fortement inspiré des travaux de Carl ROGERS (1902-1987). En France, ce processus est apparu récemment suite aux conférences d'un ancien avocat, Thomas d'ANSEMBOURG, auteur du célèbre ouvrage intitulé « Cessez d'être gentil, soyez vrai ».

La « CNV » est un outil simple, dont les fondamentaux peuvent s'acquérir rapidement et qui donne des solutions concrètes pour améliorer progressivement les relations, notamment dans les équipes de travail.

Le processus se décline selon les quatre étapes suivantes :

- Étape 1 : l'observation.
Il s'agit de distinguer les faits, de l'opinion ou de l'interprétation.
- Étape 2 : l'expression des ressentis.
Il convient de détecter ce qui relève d'un jugement ou d'une croyance, de ce que nous ressentons.
- Étape 3 : l'expression des besoins.
Les besoins sont universels, ce qui va nous permettre de nous connecter à nous-même et également aux autres, de manière authentique.
- Étape 4 : formuler une demande.
C'est une façon de satisfaire nos besoins et de se relier à des relations sereines.



La « CNV » s'appuie sur des axes fondamentaux, tels que :

- l'écoute empathique : savoir écouter pleinement quelqu'un, rechercher à percevoir comment ce dernier se sent vraiment dans une situation / un projet / avec les autres, peut susciter un versant nouveau dans une relation d'équipe.
- L'utilisation d'un vocabulaire précis pour permettre de distinguer les jugements, des besoins et des ressentis, afin de contribuer à ce que chacun se comprenne et que les salariés puissent mieux travailler ensemble.

Ainsi, la « CNV » peut permettre :

- de parler de la « même chose » et de mieux comprendre ainsi les objectifs et les règles pour y parvenir, ou encore de mieux appréhender les sujets pour faciliter les décisions.
- D'instaurer une communication constructive au sein des équipes, générant l'envie de travailler ensemble au service d'un projet commun, dans une relation de confiance et de coopération, au sein de laquelle chacun occupe une véritable place.

En tout état de cause, que ce soit via l'outil « CNV » ou un autre, les entreprises doivent s'emparer de ce sujet crucial qu'est la communication entre les salariés, notamment pour minimiser au maximum les risques en matière de santé et de sécurité.

Améline MOREAU, Avocate & Médiateure



Le Barème Macron à l'épreuve des juges du fond : encore !

Institué par l'ordonnance du 22 septembre 2017, le barème Macron est venu plafonner l'indemnisation des salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le but de ce barème était notamment de rassurer les employeurs et leur permettre ainsi d'apprécier au mieux les risques lorsqu'une procédure de licenciement était initiée. Ce plafonnement de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse avait également pour but d'insuffler de la flexibilité sur le marché de l'emploi et de réduire mécaniquement les contentieux prud'homiaux.

Trois ans après son entrée en vigueur, la sécurité juridique souhaitée est loin d'être au rendez-vous.

En effet, pour certains le barème Macron apparaît contraire au principe de réparation intégrale et notamment à l'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et à l'article 24 de la Charte Sociale Européenne, ces derniers prévoyant que le salarié, dont le licenciement est injustifié, doit bénéficier d'une *indemnité adéquate* ou toute autre forme de *réparation appropriée*.

Certaines juridictions de fond ont alors écarté l'application du nouvel article L1235-3 du Code du travail le jugeant purement et simplement inconstitutionnel.

Afin de freiner ce mouvement, la Cour de cassation rendait alors en date du 17 juillet 2019, l'avis suivant :

- « Les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

- Les dispositions précitées de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail. »

Coup dur pour les salariés, me direz-vous ?

Loin de là, les juridictions de fond saisies de cette délicate question ont préféré, après l'avis de la Cour de cassation, contourner la question de la conventionnalité du barème et en décidant qu'il convenait d'effectuer une appréciation « *in concreto* » du préjudice du salarié pour accorder une indemnisation au-delà du plafond.

Sur l'impulsion de la Cour d'appel de Reims (arrêt du 25 septembre 2019, RG n°19/00003) de nombreuses juridictions se sont ainsi engouffrées dans l'analyse *in concreto* (récemment Cour d'appel de Bourges 6 novembre 2020, n° 19/00585, Conseil de Prud'hommes de Bobigny le 16 décembre 2020, Conseil de Prud'hommes Nantes 5 février 2021, R.G. n° 20/00025) s'accommodant ainsi de l'existence d'un plafonnement qui finalement au cas par cas pourrait-être écarté !

Ce raisonnement a notamment été repris par la Cour d'appel de Versailles dans une son arrêt du 18 juin 2020 (n° 19/02785), cette dernière prenant le soin de faire état de la nécessité de procéder à une analyse *in concreto* alors même qu'elle déboutait le salarié de sa demande indemnitaire...

Dans la continuité des décisions ci-avant citées, la Cour d'appel de Paris vient, quant à elle, de rendre un arrêt en date du 16 mars 2021 (pôle 6 chambre 11, n° 19.08721) par lequel elle a jugé que le montant du barème Macron ne permettait pas, dans le cas qui lui était soumis, de garantir une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, comme l'exige pourtant l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT.

La Cour d'appel de Paris a ainsi motivé cette solution par « *la situation concrète et particulière* » de la salariée licenciée injustement.

En effet, au regard de l'âge de la salariée (53 ans à la date de la rupture), de son ancienneté (4 ans à la date de la rupture) et des difficultés à retrouver un emploi, la Cour d'appel de Paris a considéré que le montant maximal du barème aurait permis d'indemniser « *à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement* ».

La Cour de Paris a, de ce fait, écarté le barème et alloué une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant équivalent à un peu plus de 8 mois de salaire, indemnisation réparant de manière appropriée le préjudice subi par la salariée.

En conséquence, en raison du nombre de décisions procédant à une analyse *in concreto* et dans l'attente de la position de la Cour de cassation, le risque contentieux ne peut donc être réduit à la simple lecture du barème Macron.

À suivre...

Lucile Barré
Avocat à la Cour
18, Boulevard de Lesseps - 78000 Versailles
Mob: 06.20.12.68.57
Email: lb@lucilebarre-avocat.com

Télétravail : mode d'emploi

Le 17 mars 2020, le monde du travail entrait dans une ère où la numérisation allait connaître un essor sans précédent, faisant du télétravail un incontournable. ADJERAD AVOCATS vous alerte sur certains points de vigilance à chaque étape de la mise en place de cette organisation du travail.

ÉTAPE 1 - LE SUPPORT JURIDIQUE

Le télétravail consiste pour un salarié à effectuer hors des locaux de l'entreprise, un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux, et ce, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).¹

En principe, le télétravail a un caractère volontaire pour le salarié et peut être mis en place :

• **Au niveau collectif :**

- soit par un accord collectif
- soit par une charte

• **Au niveau individuel :** par un simple accord avec le salarié, formalisé par tout moyen.

Toutefois, le Code du travail prévoit qu'« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie »², le télétravail peut devenir une nécessité.

En pratique, il est conseillé d'établir un document permettant d'organiser le télétravail afin d'en encadrer précisément sa mise en œuvre.³

Option 1 : Entreprise pourvue de délégués syndicaux

Dans le cadre du dialogue social, la priorité devra être donnée à la négociation d'un accord collectif.

C'est seulement à défaut d'accord à l'issue de la négociation qu'une charte unilatérale pourra être établie.

Option 2 : Entreprise dépourvue de délégués syndicaux

L'entreprise peut directement établir une charte.

! En tout état de cause, la consultation du CSE demeure essentielle.

ÉTAPE 2 - LE CONTENU DU DOCUMENT ENCADRANT LE TELETRAVAIL

L'accord ou la charte devront porter *a minima* sur les points suivants⁴ :

1) Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2) Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3) Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4) La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5) Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L.5213-6 du Code du Travail.

Il sera notamment possible de prévoir quelles catégories de postes et de salariés seront éligibles au télétravail.



! Au dernier état des positions gouvernementales, du fait de l'épidémie de la Covid-19, le télétravail à 100% reste la règle dès lors que les activités le permettent.

Ainsi, il est préconisé de procéder en **3 étapes** pour identifier les postes « télétravaillables »⁵:

1) Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier.

2) Évaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour

l'entreprise, le télétravailleur et le cas échéant le client.

3) Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés

ÉTAPE 3 - LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL : FOCUS SUR 5 POINTS DE VIGILANCE

1° Télétravail et activité partielle :

Une heure télétravaillée est une heure non chômée et ne peut donc donner droit à indemnisation au titre de l'activité partielle.

Les contrôles de l'inspection du travail se font donc notamment sur la capacité des employeurs à justifier des heures télétravaillées par leurs salariés.

L'employeur doit donc accorder une attention particulière au contrôle et décompte du temps de travail des salariés.⁶

1 - C. trav., art. L. 1222-9

2 - C. trav., art L.1222-11

3 - L'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail met l'accent sur l'importance du dialogue social dans la mise en œuvre du télétravail

4 - C. trav. Art. L.1222-9

5 - Site du Ministère du travail

6 - C. trav. art. D. 3171-8

La solution la plus simple semble être, pour la plupart des entreprises, la mise en place d'un système auto-déclaratif, qui devra nécessairement comprendre les deux étapes suivantes :

- le salarié déclare ses heures de début et fin de périodes travaillées et les transmet à son supérieur,
- puis ce dernier effectue un récapitulatif mensuel des heures travaillées.

Ces décomptes devront être précieusement conservés par l'employeur en prévision d'un éventuel contrôle ou contentieux à ce sujet.

Par ailleurs, l'employeur devra être particulièrement vigilant au regard :

- du respect des durées maximales de travail et minimales de repos (notamment, attention aux e-mails échangés pendant les heures chômées !);
- du respect de l'accord ou de la charte prévoyant le droit à la déconnexion ;
- de l'information et, le cas échéant, la consultation des représentants du personnel, ces derniers étant compétents en matière de conditions de travail, de recours au télétravail et de contrôle de l'activité et de la durée du travail.

2° Télétravail et forfait en jours :

L'articulation entre télétravail et activité partielle se pose également pour le salarié en forfait en jours depuis que le dispositif leur est ouvert, même lorsqu'il prend la forme d'une réduction du temps de travail.

Leur situation demande d'ailleurs une vigilance d'autant plus accrue que le contrôle et le décompte sous la forme détaillée plus avant sont exclus, au risque de remettre en cause la convention de forfait en jours.

L'employeur devra donc seulement continuer d'établir le document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées qui, sous la responsabilité de l'employeur, peut être renseigné par le salarié.

De plus, même en dehors de la question de l'activité partielle, l'employeur devra être particulièrement vigilant quant au contrôle de la charge de travail du salarié et continuer d'appliquer les garanties prévues par l'accord collectif et la convention de forfait encadrant le forfait en jours du salarié ainsi qu'au respect de son droit à la déconnexion.

3° Télétravail et santé/sécurité des salariés :

L'obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés subsiste lorsque ces derniers sont en télétravail.

L'employeur devra notamment respecter le droit à la déconnexion du télétravailleur et prévenir l'isolement de ce dernier.

Il est ainsi conseillé de maintenir le lien entre les membres de l'équipe, notamment en tenant des visioconférences

régulières et en privilégiant les appels téléphoniques aux courriels dans une certaine mesure, e.g. réserver les courriels aux transmissions de documents et échanges officiels.

L'employeur peut également avoir recours aux aides mises en place par le ministère du travail :

- numéro vert pour les personnes isolées⁷,
- appui-conseil de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) pour les TPE et PME,
- accompagnement par les services de santé au travail.

! L'employeur doit garder en tête que l'accident intervenant au domicile du salarié alors qu'il est en télétravail doit être déclaré comme un accident du travail.

Le télétravail devra par ailleurs avoir fait l'objet de l'analyse des risques prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Cette évaluation devra apparaître dans le document unique.

4° Télétravail et frais professionnels

De façon générale, les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur. Ce principe s'applique également aux télétravailleurs.

Ainsi, l'employeur doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Option 1 : Le remboursement des frais réels

Trois catégories de frais peuvent être identifiées et exclues de l'assiette des cotisations :

- 1) Les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- 2) Les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- 3) Les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

L'employeur pourra déclarer d'autres frais qui pourront éventuellement être admis à ce titre par l'URSSAF, à charge pour lui de démontrer qu'il s'agit de frais professionnels liés au télétravail.

Les modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels exclus de l'assiette des cotisations sont précisés dans un tableau établi au paragraphe 1790 du BOSS⁸.

Option 2 : L'allocation forfaitaire

Alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, l'employeur peut choisir de verser au salarié une allocation forfaitaire.

7 - « écoute, soutien et conseil aux télétravailleurs » disponible au 0 800 13 00 00 est un service téléphonique anonyme, gratuit et ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
8 - Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale

Cette dernière sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales :

- Pour une allocation fixée par mois, dans la limite d'un versement maximal de 10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine,

Par exemple, un travailleur qui effectue deux jours de télétravail chaque semaine peut bénéficier d'une indemnité de 20 euros par mois destinée à couvrir les frais, sans justificatif.

- Pour une allocation fixée par jour, dans la double limite :
o d'un versement maximal de 2,50 euros par jour télétravaillé,
o plafonné à 55 euros par mois.

! En cas de remboursement dépassant ces limites, l'exonération de cotisations et contributions sociales ne pourra être admise que sur la base des justificatifs produits à l'occasion des contrôles.

5° Télétravail et titres-restaurant

Actualité : TJ⁹ NANTERRE, 10 mars 2021 versus TJ PARIS 30 mars 2021

En application du principe d'égalité de traitement, une position consensuelle était établie, selon laquelle les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels (dont les titres-restaurant) que les salariés en situation comparable travaillant sur site¹⁰.

Or, le 10 mars 2021, le TJ de Nanterre a considéré que la situation des télétravailleurs et celle de ceux travaillant dans les locaux de l'entreprise, qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise, ne sont pas comparables. Dès lors, selon cette décision, l'employeur ne serait pas tenu d'octroyer des titres restaurants aux télétravailleurs, alors même que les salariés travaillant sur site en bénéficieraient.

La portée de cette décision reste néanmoins à nuancer dans la mesure où il ne s'agit pas d'une décision définitive puisqu'elle a fait l'objet d'un recours.

De plus, une décision du TJ de Paris¹¹ est intervenue le 30 mars 2021 dans le sens contraire, en rappelant notamment que l'absence de versement de titres-restaurant aux salariés en télétravail alors que les salariés travaillant sur site en bénéficient constitue une atteinte au principe d'égalité de traitement des salariés dans l'attribution des tickets-restaurant qui cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Une chose est sûre, le sujet fera partie des points de vigilance à avoir dans les semaines/mois à venir.

**Myriam ADJERAD
ADJERAD AVOCATS**



ADJERAD AVOCATS ASSOCIÉS

9 - Tribunal judiciaire
10 - C. trav., art. L.1222-9 ; ANI du 19 juillet 2005 (pour les entreprises en relevant)
11 - TJ Paris, 30 mars 2021, RG 20/09805

REPENSER LE MANAGEMENT DES DIRECTIONS JURIDIQUES

CAPITAL 8 - Paris 8^{ème}

Informations et inscriptions sur
www.journeemanagementjuridique.com

Organisateurs :

VILLAGE DE LA JUSTICE
La communauté des métiers du droit
BY LEGI TEAM

Prix :

Comment bien gérer les heures de délégation de vos représentants du personnel ?

Au sein des entreprises qui disposent de représentants du personnel, le sujet des heures de délégation peut vite devenir une source de stress.

De multiples interrogations se posent, qui plus est en période de crise sanitaire au cours de laquelle les modalités d'exercice des mandats ont été chamboulées. Paiement, décompte et contrôle des heures : l'employeur doit maîtriser ces sujets afin de bien gérer les heures de délégation au sein de son entreprise.

En particulier, l'utilisation du crédit d'heures en dehors du temps de travail est source de contentieux, pour deux raisons majeures :

- d'une part, les dispositions de l'article L.2315-10 du Code du travail contraignent l'employeur à traiter les heures de délégation comme du temps de travail effectif. Lorsque ces heures sont prises en dehors du temps de travail « en raison des nécessités du mandat », l'employeur doit les traiter en heures supplémentaires. Les montants en jeu peuvent vite être élevés ;
- d'autre part, si l'employeur a un doute quant à la bonne utilisation des heures de délégation, il doit d'abord les payer avant de les contester judiciairement.

Trois arrêts rendus dernièrement par la Cour de cassation rappellent le traitement des heures de délégations lorsque celles-ci sont prises en dehors des horaires de travail.

La charge de la preuve repose sur le salarié en cas d'utilisation d'heures de délégation en dehors du temps de travail

Dans une première affaire, un salarié utilisait ses heures de délégation en dehors de ses horaires de travail (les dimanches et jours fériés).

En appel, l'employeur avait été débouté de sa demande de remboursement du paiement de ces heures. Les juges avaient considéré d'une part qu'il n'en contestait pas l'utilisation réelle au titre du mandat, et d'autre part qu'il n'était pas en mesure de prouver que le salarié pouvait exercer son mandat sur son temps de travail sans perturber le fonctionnement de l'entreprise.

La Cour de cassation a toutefois remis en cause ce raisonnement et a rappelé qu'il revient au salarié, et non à l'employeur, de prouver que les nécessités de son mandat justifiaient l'utilisation de ses heures de délégation en dehors du temps de travail. A défaut pour le salarié de rapporter une telle preuve, les heures de délégation ne pouvaient donc pas être qualifiées d'heures supplémentaires et payées comme telles (Cass. Soc. 14 octobre 2020 n°18-24049).

Dans un deuxième arrêt, qui suit parfaitement cette logique, un employeur avait rémunéré les heures de délégation déclarées par un salarié au titre d'heures supplémentaires,

de dimanche ou même de nuit. Le salarié sollicitait le paiement d'une somme complémentaire au titre d'autres heures de délégation qu'il considérait non réglées.

La Cour de cassation rappelle qu'il revient au salarié de déterminer les heures dont il considère ne pas avoir perçu la rémunération, et constate que ce dernier n'avait pas justifié de ce que ses conditions de travail et les nécessités de son mandat impliquaient de prendre des heures de délégation hors des horaires de travail (Cass. Soc. 16 décembre 2020, n°19-19685).

La jurisprudence est donc nette et constante : la charge de la preuve repose sur le salarié s'agissant de la prise des heures de délégation en dehors du temps de travail. Encore faut-il être en mesure de déterminer les horaires de travail du salarié.

L'employeur doit être en mesure de fournir un planning, même théorique, du salarié

Qu'en est-il du salarié dispensé d'activité qui, pour autant, réclame le paiement d'heures supplémentaires au titre de ses heures de délégation ? C'est cette question qu'a dû résoudre la Cour de cassation dans une affaire du 3 mars 2021, dans le cadre de laquelle un représentant du personnel, en dispense d'activité, sollicitait le paiement d'heures de délégation au taux majoré (Cass. Soc. 3 mars 2021, n°19-18150).

De son côté, l'employeur considérait que le salarié ne pouvait pas cumuler sa rémunération mensuelle avec le paiement d'heures de délégation utilisées pendant une période d'inactivité. Une telle position pouvait se justifier dans la mesure où le salarié, par définition, aurait pu utiliser son crédit d'heures pendant ses « horaires

théoriques de travail ».

Encore fallait-il pouvoir démontrer les horaires théoriques de travail du salarié. En l'espèce, l'employeur n'était pas en mesure d'y procéder de sorte qu'il était impossible de déterminer si les heures de délégation avaient été réalisées pendant ou en dehors du temps de travail. La Cour de cassation en déduit que le salarié était fondé à solliciter le paiement de ses heures de délégation en heures supplémentaires.

En cette période d'activité partielle, la Cour de cassation nous invite ainsi à la vigilance, et à vérifier que des plannings sont bel et bien fixés pour les représentants du personnel, afin d'être en mesure de bien identifier les heures de délégation susceptibles ou non d'être traitées en heures supplémentaires.



Anne Leleu-Été
Avocat Associé

axel avocats

1 - A noter que, dans cet arrêt, la Cour rappelait également que lorsque les heures de délégation sont prises en dehors du crédit d'heures, il appartient au salarié d'établir l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement de ses heures de délégation et la conformité de l'utilisation des heures excédentaires avec sa mission.

RSE, Entreprises soyez vigilantes

Projet de loi sur le climat, contentieux climatique visant le groupe Total... Jamais le sujet de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) n'aura autant défrayé la chronique !

La RSE devient-elle une obligation juridique de nature contraignante ?

Cette question mérite d'être posée d'autant que la RSE s'invite désormais au projet de Loi sur le dérèglement climatique qui intègre la transition écologique parmi les attributions du comité social et économique (CSE).

Un récent contentieux intenté à l'encontre du Groupe TOTAL et reposant sur le devoir de vigilance pourrait donner une illustration de ce qui pourrait bientôt attendre les directions en la matière...

Rappelons-nous le premier confinement.

Tout le monde s'accordait à penser que nous ne sortirions pas de cette pandémie comme nous y étions rentrés.

Bien que nous y soyons encore, quelques signaux forts semblent confirmer ce pressentiment.

Jamais le sujet de la RSE n'aura autant défrayé la chronique y compris sur le plan judiciaire.

L'article 16 du projet Loi sur le dérèglement climatique intègre le sujet de la transition écologique parmi les attributions du comité social et économique. Selon cet article, qui n'est encore qu'en projet, chaque thématique faisant l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CSE devra prendre en compte les conséquences environnementales des activités de l'entreprise. Il est ainsi proposé que la question de la transition écologique soit désormais pleinement intégrée aux missions du CSE.

Cet article permettrait par ailleurs de renforcer les négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) afin qu'elles prennent en compte, au sein de l'entreprise, les enjeux de la transition écologique.

D'un droit souple voir plutôt mou nous sommes en train de muter (pandémie oblige) vers des normes plus contraignantes.

La chronique judiciaire récente du groupe Total pourrait en être la première illustration.

Ainsi, tout récemment le 11 février 2021, le tribunal judiciaire de Nanterre s'est déclaré compétent pour

juger de la compatibilité du plan de vigilance du groupe Total avec l'Accord de Paris.

Cette décision s'inscrit dans le cadre d'un contentieux engagé contre le groupe Total en janvier 2020 par cinq associations et quatorze collectivités locales. Cette action est fondée sur la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance.

Le devoir de vigilance fait **obligation** aux entreprises françaises qui emploient directement ou indirectement au moins 5 000 salariés en France et celles étrangères qui emploient plus de 10 000 salariés en France d'établir et publier un plan de vigilance pour **prévenir les risques en matière d'environnement, de corruption, mais aussi de droits humains** sur leurs propres activités et celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, en France comme à l'étranger.

Le plan a vocation à être élaboré « en association avec les parties prenantes de la société », le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale.

Rien n'est dit quant à la notion de parties prenantes, mais nul doute que les organisations syndicales voudront s'emparer du sujet d'autant qu'elles font partie de celles qui sont autorisées à saisir le juge pour faire respecter cette nouvelle obligation.

Le Plan de Vigilance comprend les mesures suivantes :

- 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
- 2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
- 3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
- 5° Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.



Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus dans le rapport de gestion présenté à l'assemblée par le conseil d'administration ou le directoire.

Entre les nouvelles dispositions de la Loi Pacte qui imposent aux entreprises de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leurs activités (RSE) (C. civ., art. 1833), l'article 16 du projet de Loi sur le dérèglement climatique et le devoir de vigilance

qui alimente aujourd'hui les prétoires de Nanterre¹, gageons que ces sujets viendront rapidement occuper le quotidien des Directions.

Bruno Courtine
Associé Fondateur

VAUGHAN
AVOCATS

1 - T J Nanterre - 11 février 2021 - ordonnance de mise en état - Aff associations Notre Affaire à Tous et autres v SA TOTAL n° RG 20/00915

Une révolution à pas de velours

Les Ordonnances Macron, une brèche ouverte dans la limitation du pouvoir de l'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Au terme d'un arrêt du 18 février 2021¹, la Cour d'Appel de Versailles a infirmé partiellement un jugement rendu par le Tribunal judiciaire de Nanterre² quelques mois auparavant au terme duquel ce dernier avait jugé que l'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale les conditions de travail et l'emploi avait accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

En refusant d'affirmer que l'expert-comptable avait accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, la Cour adopte une position novatrice qui tranche avec une jurisprudence passée abondante accordant toujours plus de pouvoir à l'expert-comptable.

* *
*

Faut-il encore le rappeler, l'entrée en vigueur des Ordonnances Macron du 22 septembre 2017 a réformé en profondeur le Code du travail³.

Certains thèmes ont occupé le devant de la scène (mise en place d'une instance représentative du personnel unique avec l'instauration du CSE, barèmes d'indemnités prud'homales, primauté de la négociation collective à l'échelle de l'entreprise etc...) tandis que d'autres sont passés plus inaperçus.

En apparence, les Ordonnances Macron semblaient ainsi avoir épargné l'étendue du pouvoir d'investigation de l'expert désigné par le CSE pour l'assister dans le cadre des trois consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi).

L'article L 2325-37 du Code du travail selon lequel « Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (...) » était ainsi repris in extenso à l'article L2315-90 du Code du travail.

Toutefois, plus qu'un simple changement de numérotation, ce nouvel agencement du Code du travail, passé relativement inaperçu, pourrait avoir pour conséquence de limiter le pouvoir d'investigation de l'expert désigné par le CSE, ce qui constituerait une véritable petite révolution.

En effet, le nouvel article L 2315-90 du Code du travail est désormais inséré dans le sous paragraphe 2 intitulé « Expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière » et non plus sous l'intitulé beaucoup plus général « Recours à un expert » comme l'était l'ancien article L 2325-37 du Code du travail.

Il s'en déduit que le pouvoir de l'expert-comptable ne peut être assimilé à celui du commissaire aux comptes que pour l'expertise menée dans le cadre la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et non dans le cadre de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou de celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi⁴.

Ce réagencement ne saurait être interprété comme une simple maladresse du législateur ou comme un acte involontaire tant il est cohérent sur le fond.



1 - CA Versailles 6^{ème} chambre soc 18 février 2021 RG n°20/01084 aff société TECHNIP FRANCE v CSEC v CFDT v société d'expertise SYNDEX

2 - T J Nanterre 4 juin 2020 RG n°20/01650 aff société TECHNIP FRANCE v CSEC v CFDT v société d'expertise SYNDEX

3 - Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

4 - Il l'est également à l'expert saisi dans le cadre des consultations ponctuelles - opérations de concentration, exercice du droit d'alerte économique, licenciements collectifs pour motif économique, offres publiques d'acquisition, assistance des organisations syndicales pour préparer les négociations des accords de performance collective et des plans de sauvegarde de l'emploi -, ce en application de l'article L 2315-93 du Code du travail, qui renvoie à l'article L 2315-90.

En effet, s'il apparaît pertinent qu'un expert-comptable désigné dans le cadre de la consultation du CSE sur la situation économique et financière puisse disposer d'un pouvoir d'investigation aussi étendu que le commissaire aux comptes, ce droit est beaucoup moins entendable lorsque l'expert-comptable intervient dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ou sur les orientations stratégiques, domaines qui par définition ne sont pas au cœur du métier d'expert-comptable.

Force est ainsi de constater que si, grâce à un lobbying fort, les experts comptables ont réussi à conserver le monopole de l'assistance du CSE dans le cadre des consultations récurrentes, le législateur semble néanmoins avoir voulu limiter leurs pouvoirs d'investigations.

De ce point de vue, le CSE est sans doute la victime plus ou moins consentante du règne sans partage des experts-comptables.

Tandis que certains tribunaux ignorent ou résistent à entrer dans le sillon tracé par le législateur, un arrêt récent de la Cour d'Appel de Versailles laisse au contraire espérer un léger infléchissement.

En effet, dans cette affaire, le cabinet d'expertise SYNDEX, désigné par le CSEC de la société TECHNIP France dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, se plaignait du refus de la Société de lui communiquer certains documents sollicités, l'empêchant ainsi de finaliser son rapport d'expertise.

Saisi par le CSEC, la CFDT et le cabinet d'expertise SYNDEX, le Tribunal judiciaire de Nanterre a refusé d'appliquer les textes issus des Ordonnances Macron au motif que la désignation de l'expert était intervenue sous l'empire du CE et non du CSE, mis en place quelques semaines plus tard.

Le Tribunal a jugé que l'expert-comptable avait accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, et ce conformément à l'article L 2325-37 du Code du travail.

En procédant de la sorte, le Tribunal a évité la question de droit qui lui était posée quant à l'application des nouvelles dispositions légales et a rendu un jugement conservateur.

La Société a interjeté appel de ce jugement devant la Cour d'Appel de Versailles.

Au terme d'un arrêt du 18 février 2021, la Cour d'Appel a infirmé partiellement le jugement rendu en première instance.

La Cour d'Appel a tout d'abord jugé que le Tribunal judiciaire de Nanterre avait commis une erreur en appliquant des dispositions légales aujourd'hui abrogées (relatives au CE) et en refusant d'appliquer les nouvelles dispositions légales (relatives au CSE).

Prudente, la Cour d'Appel a ensuite rappelé qu'il appartenait « au seul expert-comptable désigné par le comité d'entreprise (aujourd'hui le CSE) d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission, dès lors que celle-ci n'excède pas l'objet défini par les textes, que l'expert ne peut toutefois pas exiger la production de documents qui n'existent pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise, qu'il appartient au juge de vérifier si les documents réclamés ont un lien avec la mission confiée à l'expert ».

Contrairement au premier juge, la Cour d'Appel s'est en revanche refusée à affirmer que le pouvoir d'investigation de l'expert-comptable était aussi étendu que celui du commissaire aux comptes en matière d'expertise sur la politique sociale de l'entreprise et aucune référence à l'article L2315-90 du Code du travail n'est faite dans l'arrêt.

Elle a ensuite débouté le Cabinet Syndex de la plupart de ses demandes de communication de documents, considérant notamment que celui-ci ne démontrait pas l'existence des documents sollicités, formulait des demandes génériques ou incompréhensibles ou disposait déjà d'un niveau d'informations suffisante.

La Cour d'Appel a ainsi, implicitement, reconnu que le pouvoir de l'expert-comptable désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale n'était pas aussi étendu que celui du commissaire aux comptes.

Les Ordonnances Macron donnent ainsi une première occasion à la cour d'appel d'envoyer un signal fort. Il sera intéressant d'en observer l'écho.

**Violaine Bouissou, Avocate,
Directrice au sein de l'expertise Ressources Humaines**

**VAUGHAN
AVOCATS**

« L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique »

En adoptant l'Ordonnance du 17 février 2021, le Gouvernement a profondément modifié les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 relatives à la négociation collective au sein de la fonction publique, en les rapprochant de celles applicables dans le secteur privé. Pour la première fois, des accords signés à l'échelon national ou local pourront comporter des clauses à portée contraignante, et ce pour un large nombre de domaines, dans chacun des trois fonctions publiques – Etat, territoriale et hospitalière.

Objet et portée des accords

Jusqu'à présent, la négociation collective dans la fonction publique se limitait à de simples « concertations ». La mise en œuvre des accords ainsi conclus nécessitait leur transposition par les autorités administratives compétentes. Désormais, dans une série de domaines limitativement énumérés par l'ordonnance, les partenaires sociaux pourront conclure des accords (i) édictant des mesures réglementaires et/ou (ii) contenant des clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas de mesure réglementaire.

A l'exception des questions relatives à l'évolution des rémunérations et au pouvoir d'achat, le champ de la négociation et peut être conduite au niveau national, local, ou à un échelon de proximité.

Les accords pourront comporter des mesures réglementaires lorsqu'ils sont conclus dans l'un des quatorze domaines énumérés par la loi.

Ces domaines couvrent, à eux seuls, de larges pans du statut social des fonctionnaires : conditions et organisation du travail, temps de travail, accompagnement social des mesures de réorganisation des services, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déroulement des carrières, protection sociale...

Organisation de la négociation collective

Les modalités de l'engagement de la négociation collective sont laissées à l'appréciation des partenaires sociaux. Lorsqu'une telle négociation est demandée par les organisations syndicales majoritaires, l'administration sera cependant tenue d'organiser une réunion pour déterminer si les conditions de l'ouverture d'une négociation sont réunies. Du côté de l'administration, l'autorité administrative ou territoriale compétente pour conclure ces accords est celle qui a compétence pour prendre les mesures réglementaires que comporte l'accord, ou pour entreprendre les mesures qu'il prévoit. La conduite de la négociation peut cependant

faire l'objet de délégations.

Du côté des fonctionnaires, la négociation est conduite par les organisations syndicales reconnues comme représentatives. S'alignant sur les prescriptions du code du travail applicables aux relations de droit privé, l'ordonnance conditionne la validité des accords à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50% des suffrages exprimés.

Hiérarchie des normes

La liberté donnée aux partenaires sociaux et la faculté de conclure des accords à des niveaux de proximité s'inscrivent cependant dans un cadre soucieux du respect de la hiérarchie des normes et de l'articulation des différents niveaux de négociation.

L'ordonnance ouvre d'abord la possibilité de conclure des accords-cadres, dont l'objet est de définir la méthode applicable aux négociations portant sur les quatorze domaines précités. Ils permettent de déterminer les modalités et, le cas échéant, le calendrier de ces négociations.

Ces accords peuvent être communs aux trois fonctions publiques dans leur ensemble, ne concerner que l'une d'entre elles au niveau national, ou encore un département ministériel et les établissements publics qui en relèvent.

Le contenu des accords conclus à un niveau supérieur à celui auquel la négociation est engagée – et donc, notamment, les accords nationaux, le cas échéant communs aux trois fonctions publiques – s'impose aux partenaires sociaux négociant aux niveaux inférieurs. Ces derniers ne peuvent ainsi que préciser cet accord, ou en « améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles ».



L'application de l'Ordonnance

L'Ordonnance devrait être suivie de décrets d'application. Il est très vraisemblable que le juge administratif, chargé du contentieux né de cette négociation et des accords subséquents, aura de nombreuses occasions pour préciser ce nouveau cadre juridique.

**Sarah-Jane Mirou (Associée LWA Social) et
Simon Mattern (Collaborateur LWA Social)**



Enjeux en droit du travail du télétravail des salariés en mobilité internationale

La pandémie liée au Covid 19 a favorisé l'émergence de pratiques spontanées de « *virtual assignment* », à l'insu des employeurs, comme le cas du salarié qui rentre spontanément télétravailler dans son pays d'origine ou celui du salarié qui reste télétravailler dans le pays d'accueil au-delà du terme initialement convenu de sa mission, voire qui télétravaille dans un pays tiers.

Ces questions sont liées au fait que le télétravail va permettre que la fonction s'exerce dans un autre pays que celui contractuellement défini comme le lieu de la mobilité internationale.

Si ce changement a des enjeux immédiats évidents sur la protection sociale s'il aboutit à un changement de régime de protection sociale applicable, ou en immigration, l'impact en droit du travail n'est pas non plus négligeable. En effet, cette situation va créer une contradiction entre l'avenant, s'il existe et la situation réelle vécue :

- **Quant au terme de la mission** : le retour temporaire du salarié dans son pays d'origine, pour cause de télétravail, peut s'interpréter comme une rupture par anticipation de la mission, et cette rupture pourrait justifier la mise en œuvre des clauses de retour (recherche de reclassement sur un autre poste etc). Alternativement si elle est considérée comme une suspension temporaire de la mission, se pose alors la question de la réactivation temporaire du contrat d'origine. Toutefois, le maintien du salarié dans le pays de sa mobilité, au-delà du terme convenu dans son avenant du fait du télétravail, pourrait signifier un renouvellement tacite de sa mission et dans l'affirmative se posera la question de sa durée et de ses conditions ;

- **Quant aux critères de mesure de la performance** : la performance, le succès d'une période d'essai ou d'une période probatoire d'un salarié qui n'exécute plus sa mission dans le pays initialement convenu pour cette mobilité vont s'avérer délicates.

- **Quant aux mesures d'accompagnement** : si le retrait de certains avantages, tels qu'une prime de différentiel de coût de la vie, peut s'envisager lorsque le salarié choisit de rentrer temporairement dans son pays d'origine pour y télétravailler, que dire du financement d'un différentiel sur les allocations familiales, ou d'un logement temporaire de retour dans le pays d'origine alors que l'entreprise continue de financer le coût de l'hébergement dans le pays d'accueil ? Inversement il peut être difficile pour l'entreprise d'origine en France de continuer de priver le salarié de dispositifs dont elle l'a parfois exclu, du fait de son schéma de mobilité internationale, tels que le

droit à la participation par exemple, alors que le salarié retravaille, via ce télétravail informel, depuis plusieurs mois depuis la France.

- **Quant à la loi applicable** : de nombreux avenants de mobilité internationale prévoient une application distributive de la loi du pays d'origine et de la loi du pays d'accueil. Il deviendra difficile d'écarter totalement la loi du pays d'origine dans certains domaines, en cas de télétravail continu dans le pays d'origine. Cela pourra donc signifier, par exemple, que la clause de durée du travail de l'avenant de mobilité, si elle renvoie à la loi du pays d'accueil pourra continuer de s'appliquer mais en se combinant par exemple avec le seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable en tant que disposition impérative de la loi du pays d'origine.

Enfin ce télétravail informel peut générer des difficultés si se pose la question de l'accident du travail alors que le lieu du télétravail n'est pas déclaré comme le lieu du travail, sachant que la notion de faute inexcusable est étroitement liée au régime de sécurité sociale applicable lequel se trouve lui aussi questionné dans ce cas¹.



Ces questionnements illustrent l'impérieuse nécessité de définir par avenant cette nouvelle situation issue du télétravail, même si elle est temporaire, sous peine de risquer d'alimenter de futurs contentieux. Cette obligation se justifie en elle-même au nom de l'obligation de sécurité² qui continue de s'appliquer aux salariés en mobilité internationale. En laissant se créer une situation informelle de télétravail ou en s'abstenant

d'initier ce télétravail, l'employeur risque d'engager sa responsabilité et au minimum il crée des sujets de débats avec le salarié.

Christine Pellissier
Avocat Droit du travail -
Directeur Associé



1 - Cass civ 2^{ème}, 16 janvier 2020 n° 18-24.942
2 - Article L. 4121-1 du Code du travail

Entretiens professionnels : des rendez-vous à forts enjeux

Aujourd'hui, la formation professionnelle est, directement ou indirectement, au cœur de toutes les actualités sociales. Citons notamment les engagements obligatoires en matière de formation dans le cadre de l'APLD, les travaux des branches et les accords d'entreprises sur le parcours des transitions collectives. Mais à l'approche de l'échéance fatidique, c'est l'entretien professionnel qui retient toute l'attention des entreprises.

1. Un cadre ancien mais un régime en constante adaptation

Les entretiens professionnels fêtent leur majorité ! En effet, ce rendez-vous a été créé par l'ANI de 2003 comme un dispositif d'accès à la formation pour les salariés au même titre que le bilan des compétences. La version 2014 des entretiens professionnels introduite dans le code du travail regroupait différents échanges pré-existants (entretien de deuxième partie de carrière, entretien biennal etc.).

Aujourd'hui, l'entretien professionnel dans son nouveau régime issu de la loi du 5 septembre 2018 se met en œuvre selon une première échéance (deux fois reportée en raison de la pandémie par ordonnances), fixée au 30 juin 2021 (sauf nouveau report) pour les salariés embauchés en mars 2014 et avant.

2. Trois articles du code du travail qui cachent la forêt

Le régime juridique des entretiens professionnels apparaît simple à première vue car seuls trois articles le régissent (articles L.6315-1, L.6323-13 et L. 6323-11). L'entretien professionnel biennal n'est pas un entretien d'évaluation des missions du salarié ; il combine information sur les dispositifs de formation à la main du salarié (CEP, CPF et VAE) et échange avec l'employeur sur les perspectives d'évolution professionnelle et de formation.

Sauf accord de branche ou d'entreprise, il se réalise tous les deux ans et tous les 6 ans pour un entretien « renforcé » qui combine les objectifs prospectifs et informatifs de l'entretien biennal et un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel faisant apparaître :

- soit deux des trois mesures suivantes : action de formation ; acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une VAE ; bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle
- soit la réalisation d'une formation non obligatoire définie « en creux » par l'article L. 6321-1.

Toutefois, la mise en œuvre de ces entretiens pose de nombreuses difficultés – juridiques et/ou

opérationnelles – et les incertitudes juridiques sont pléthoriques. Nous n'en citerons que quelques unes qui ne sont pas réglées par le Questions/Réponses mis en ligne par l'administration :

- comment apprécier l'ancienneté qui « rythme » cette obligation étant entendu que cette notion, essentielle dans le dispositif, n'a aucune définition ?
- quid en cas de transfert légal ou conventionnel par application d'une convention collective ?
- quelle est la valeur du Questions-Réponses en cas de contentieux administratif qui ne manquera pas de se développer vu les enjeux financiers en cause (les abondements) ?
- l'entreprise sera-t-elle exonérée de l'abondement si le salarié refuse catégoriquement de se présenter à l'entretien malgré une ou deux invitations en bonne et due forme ?

3. Les enjeux et pistes d'action

Au plus tôt au 1^{er} juillet 2021, les entreprises devront abonder **spontanément** le CPF des salariés auprès de la Caisse des dépôts et consignations si elles n'ont pas remplies leurs obligations (article L.6323-13 du Code du Travail). L'abondement n'est pas dû aux salariés mais ils seront informés de son versement.

Mais là encore, la date de versement, liée à celle de la contribution légale de la formation professionnelle (CUFA), n'est pas clairement tranchée par les textes.

Pour les entreprises soumises à l'abondement (au - 50 salariés), le contrôle sera opéré en principe par les services régionaux de contrôle de

la formation professionnelle des DREETS¹ en charge de la formation professionnelle.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également s'exposer à des risques indemnitaires en cas de contentieux prud'homal au titre du non respect de l'obligation d'employabilité incombant à toute entreprise.

Aucun doute : c'est par la négociation de branche mais aussi d'entreprise que ce sujet doit être traité afin de combler les lacunes, mettre en place une périodicité adaptée et un processus adéquate... pour en faire enfin un véritable outil RH, formatif et surtout managérial au-delà de son caractère purement formel et administratif.

Claire Van Campo
AVOCAT
FIDAL



1 - Ex DIRECCTE depuis le 1^{er} avril 21

L'importance de la santé au travail en période de crise

Dans un contexte de crises multiples suscitées par l'épidémie de Covid-19 imbriquant étroitement les aspects économiques et sanitaires, plus que jamais, la santé au travail constitue un enjeu de stratégie d'entreprise et plus largement un enjeu sociétal ayant des conséquences sur le terrain de la santé publique et s'inscrivant dans les préoccupations d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociale.

Deux manifestations récentes en témoignent, d'une part, dans le cadre des études d'impact en santé au travail désormais requises dans les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), d'autre part, dans le renforcement à venir du rôle du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ainsi, **en matière de PSE**, l'administration du travail avec les DREETS (ex-Direccte) a tendance à solliciter l'établissement d'un Livre IV permettant d'identifier les impacts (d'un point de vue qualitatif et quantitatif) du projet de réorganisation et de licenciement collectif, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, afin de prévoir les mesures de prévention de ces risques, et ce, en plus d'une information-consultation du comité social et économique (CSE) sur cette thématique.

Cette approche des DREETS pour connaître des questions de santé et de sécurité au travail induites par le projet de réorganisation s'aligne sur la récente jurisprudence administrative (*Tribunal des conflits*, 8 juin 2020, n° C4189, TA Montreuil, 23 juill. 2020, n° 20/01959 confirmée par CAA Versailles, 22 déc. 2020, n° 20VE02478 et n° 20VE02492), selon laquelle il incombe désormais à l'autorité administrative de contrôler le caractère suffisant des mesures d'évaluation et de prévention des risques sanitaires présentées par l'employeur, en application des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, ainsi que les modalités de l'information qui avaient été données, sur ces mesures, aux institutions représentatives du personnel.

En pratique, le Livre IV doit décrire l'ensemble des modifications qu'entraîne le projet sur les conditions de travail, notamment sur l'organisation du travail (organisation actuelle/organisation cible), le contenu des postes, le cas échéant, la mise en œuvre de la nouvelle affectation géographique des postes, la charge de travail, les outils de travail, les transferts de tâches et de responsabilités, les changements d'équipe et de rattachement hiérarchique et les mesures pour prévenir ces impacts.

De même, **le rôle du DUERP** est réhaussé par la proposition de loi Lecocq pour renforcer la prévention en santé au travail en cours de discussion au Parlement.

En effet, malgré son importance, le DUERP pourtant obligatoire depuis 2001 pour tous les employeurs d'au moins un salarié, ne fait pas encore l'objet d'une appropriation suffisante au sein des entreprises. Trop souvent regardée comme une formalité bureaucratique supplémentaire se résumant à un document modélisé, l'obligation de réaliser un inventaire exhaustif et hiérarchisé des risques est parfois négligée, alors même que le DUERP est un élément pris en compte par les tribunaux pour statuer sur la responsabilité civile et pénale des entreprises et que la jurisprudence depuis 2015 n'est plus indifférente aux efforts de prévention des entreprises (Cass. Soc., 25 nov. 2015 n°14-24.444).

La proposition de loi Lecocq prévoit notamment l'intégration de « l'organisation du travail » dans le champ des risques professionnels devant faire l'objet d'une évaluation préalable et d'actions de prévention ainsi que la consultation du CSE sur le DUERP et sur sa mise à jour.

En effet, le CSE, conçu comme une instance plus stratégique et transversale (appréhension des sujets dans l'ensemble de leurs dimensions, à la fois économique, financière, sociale, santé, sécurité et conditions de travail), doit devenir le lieu d'élaboration de la politique de prévention dans l'entreprise.

Tout l'enjeu, selon l'objectif de l'ANI sur la santé au travail du 10 décembre 2020, est de développer une culture de prévention en entreprise, qui doit permettre « une prise en main facilitée par l'entreprise (employeurs, salariés et représentants du personnel) de la prévention des risques professionnels, en s'appuyant tout particulièrement sur le dialogue social ». La crise du Covid-19 montre avec force l'importance du dialogue social pour trouver des solutions ajustées à la réalité spécifique de chaque entreprise.



Caroline Ferté,
Avocat Droit du travail -
Directeur Associé - Responsable du Pôle Santé et
sécurité au travail - Fidal



Les conséquences néfastes de l'absence du procès-verbal de carence totale

La situation sanitaire et économique actuelle conduit les employeurs à prendre des décisions qui ont un impact significatif vis-à-vis de leurs salariés. Ces décisions peuvent être dictées par des difficultés économiques (baisse croissante de l'activité et du chiffre d'affaires, maintien de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise,...) ou bien au contraire viser à motiver les salariés qui restent sur le pont (les piscinistes et les marchands de vélos ne connaissant pas la crise,...).

Or, ces prises de décisions ne seront licites que si l'employeur a respecté ses obligations en matière de représentation du personnel. En d'autres termes, il doit avoir mis en œuvre les élections professionnelles et si à l'issue du processus électoral, aucun salarié n'est élu, il doit établir un procès-verbal (PV) de carence totale.

En réalité, la plupart des employeurs ne mesurent pas les conséquences néfastes du non-respect de cette obligation et/ou des diligences visées ci-dessus. Ainsi, l'employeur :

Encourt des sanctions pénales sévères. En effet, les peines d'emprisonnement, qui ont été supprimées en matière de délit d'entrave, ont été maintenues en cas d'inexistence du PV de carence. Ce manquement demeure donc passible d'une peine d'emprisonnement ainsi que d'une amende de 7 500 €.

Même si cette peine d'emprisonnement n'est que rarement retenue, rappelons que l'amende est une sanction personnelle : c'est la personne physique « l'employeur » qui en assume personnellement le coût, le paiement par l'entreprise étant constitutif d'un abus de biens sociaux.

Verra ses décisions déclarées irrégulières :

En matière de licenciement pour motif économique : L'absence de PV rend le licenciement (individuel ou collectif) irrégulier. Le salarié peut prétendre à une indemnité minimale d'un mois de salaire et ce sans avoir à justifier du moindre préjudice en sus des indemnités déjà perçues.

La dénonciation d'un usage sera inopposable aux salariés et l'employeur devra continuer à assumer l'avantage octroyé (s'il s'agit d'un avantage financier, l'ensemble des salariés concernés pourra prétendre à un rappel de salaire sur 3 ans).

Par ailleurs, tout document soumis à consultation préalable telle que la charte « télétravail », le règlement intérieur, ne pourra être imposé/opposé aux salariés.

L'accord d'intéressement mis en place sans la production

du PV entraîne la perte des exonérations sociales liées à ce type d'accord. Une telle situation n'est pas neutre alors même que le gouvernement encourage les entreprises à accorder une prime pour le pouvoir d'achat majorée si elles ont conclu au préalable un accord d'intéressement.

Le licenciement du salarié déclaré inapte est abusif et celui-ci peut prétendre à des dommages et intérêts en sus des indemnités déjà versées.

De même, **l'employeur devra verser systématiquement des dommages et intérêts** pour préjudice subi du fait de l'absence d'organisation des élections professionnelles pour tout licenciement pour motif personnel, même fondé. Ainsi, même si la Cour de cassation a développé le principe selon lequel le salarié qui prétend avoir subi un préjudice (ex : clause de non-concurrence nulle) doit rapporter la preuve de la réalité de celui-ci pour prétendre à une indemnisation, elle persiste à considérer qu'en matière de représentation du personnel irrégulière, l'employeur commet une faute qui cause nécessairement un préjudice indemnisable aux salariés.



De surcroît, l'employeur **sera dans l'impossibilité de conclure un accord** avec un salarié mandaté dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Pour mémoire : dans ces entreprises, il est possible, en l'absence de CSE de conclure des accords collectifs avec un ou plusieurs salariés mandatés. Cependant, l'absence du PV anéantit cette faculté, notamment en matière d'Accord de performance qui ne peut être instauré que par la négociation collective.

En revanche, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il reste possible de négocier avec des salariés mandatés, et ce même en l'absence du PV de carence.

Par ailleurs, **l'employeur sera dans l'obligation de mettre en œuvre des élections sur simple demande** d'un syndicat ou d'un salarié dans un délai d'un mois contrairement à 6 mois s'il est en possession et en mesure de présenter le PV de carence des dernières élections professionnelles.

En conséquence, en ces temps particuliers, il appartient aux employeurs d'être vigilants eu égard aux règles en matière de représentation du personnel afin d'éviter une remise en cause automatique de leur gestion d'entreprise, lourde de conséquences financières et humaines.

M^e Florence DREVEY-WOLFF
avocate associée



Valoris Avocats

COVID 19 et protection sociale complémentaire : les essentiels

La pandémie a obligé les entreprises à s'inquiéter du sort des dispositifs de protection sociale.

1. Le salarié en activité partielle doit-il bénéficier des régimes de protection sociale en place dans l'entreprise ?

Pour éviter toute controverse et à la demande des partenaires sociaux, l'article 12 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (JO 18 juin 2020) a organisé les modalités du maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés en activité partielle.

Le maintien des garanties présente un caractère obligatoire, à l'exclusion de la retraite supplémentaire. Ne pas respecter cette obligation remet en cause les exonérations de cotisations sociales du financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire.

2. Sur quelle assiette la couverture est-elle déterminée ?

Nombre de contrats d'assurance déterminent la cotisation due en pourcentage de la rémunération du salarié soumise à cotisations sociales (notamment pour la prévoyance « lourde », la cotisation étant souvent forfaitaire pour les « frais de santé »). L'indemnité d'activité partielle étant exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, elle n'entraîne pas dans l'assiette de la cotisation d'assurance.

La loi du 17 juin 2020 prévoit la reconstitution de l'assiette de calcul des cotisations et des prestations, lorsque les garanties sont déterminées par référence à la rémunération. Ainsi, pour les salariés en activité partielle, l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle se substitue aux revenus d'activité pour les périodes au titre desquelles elle a été effectivement perçue.

La retenue d'assiettes de calcul de cotisations et de prestations supérieures au montant de l'indemnité d'activité partielle (par exemple, reconstitution du salaire habituel) reste possible et ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire des garanties. Il en sera de même en cas de répartition du financement des garanties plus favorable aux salariés concernés par l'AP. Toute autre modification¹ devra faire l'objet d'un acte de droit du travail (convention ou accord collectifs, décision unilatérale de l'employeur), et d'un avenant au contrat d'assurance ou au règlement pour ouvrir droit aux exonérations.

Initialement prévu jusqu'au 31 décembre 2020, ce dispositif est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

3. Quels sont les arrêts pris en charge par la sécurité sociale ? Comment ces arrêts sont-ils indemnisés² et pour combien de temps ?

(Voir tableau ci-contre)

L'indemnisation due au titre des arrêts visés (attention aux dispositions conventionnelles pour les arrêts maladie) est de **90 % de la rémunération brute** que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pour toute la durée de l'arrêt (article D.1226-4 modifié par l'article 1^{er} 2^o du décret n°2020-434 du 16 avril 2020).

4. Pour quels arrêts de travail les organismes assureurs doivent-ils intervenir ?

Les organismes assureurs ne sont tenus d'intervenir que pour les arrêts de travail liés à la maladie ou à l'accident. Les dispositions du contrat et notamment les délais de franchise prévus seront respectés.

Face à la situation exceptionnelle liée au premier confinement, les organismes avaient pris un certain nombre d'engagements au-delà de leurs obligations contractuelles.

Un conseil pour l'employeur : interroger son organisme assureur pour connaître les conditions de prise en charge de ses salariés.

5. Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur les droits à retraite ?

Même si les régimes de retraite obligatoires prévoient des dispositifs de solidarité, limitant les conséquences des périodes d'activité partielle, de nouvelles règles ont été fixées. L'article L.351-3 2^o du CSS précise les conditions de validation des périodes d'activité partielle (applicable dès le 1^{er} mars 2020), de longue durée ou non.

Pour la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les heures indemnisées au titre de l'activité partielle au-delà de 60 heures par an donnent lieu à l'attribution de points « gratuits » en application de l'article 67 de l'ANI de 2017.

Pour la retraite supplémentaire, il n'y a pas d'obligation.

Rester en alerte sur ces sujets est conseillé, même si des modifications pérennes, prêtes à resservir... sont désormais prévues.

Catherine MILLET-URSIN,
avocat associé Fromont Briens

¹ - Instruction interministérielle n°DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 relative à l'application du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de COVID-19
² - À jour au 1^{er} avril 2021

Cas de figure	Nature de l'arrêt	Versement IJSS	Versement complémentaire L. 1226-1 C. Trav.
Salarié malade	Arrêt maladie classique	Oui, dès le premier jour d'arrêt	<p>Arrêts de travail du 12 mars au 23 mars 2020 Oui, sans condition d'ancienneté, mais avec un délai de carence de 3 jours</p> <p>Arrêts de travail du 24 mars jusqu'au 10 juillet 2020 Oui, sans condition d'ancienneté, ni délai de carence</p> <p>Arrêts de travail à compter du 11 juillet 2020 jusqu'au 1^{er} juin 2021 Oui, sans condition d'ancienneté, avec délai de carence (7 jours)</p>
Salarié non malade mais « cas contact » ou personne co-exposée	Arrêt de travail dérogatoire	Oui, dès le premier jour d'arrêt.	Oui, sans condition d'ancienneté ni de délai de carence

Le Village de la LegalTech se transforme et devient



les rendez-vous
TRANSFORMATIONS
du **DROIT**
18/19 nov 2021 | PARIS

Pour vous accompagner dans votre transformation,
Open Law*, le droit ouvert et le *Village de la Justice* vous donnent rendez-vous
sur les 5 Villages du Salon.



Un événement organisé par



Retour de pratique de Maître Camille Rousset sur la systémie mise au service de la résolution des conflits d'entreprise

Camille Rousset, avocat associé et médiateur au sein du cabinet Delsol Avocats revient sur sa pratique croisée de la gestion des conflits par l'approche systémique. Cet outil, lorsqu'il est encadré juridiquement, permet de comprendre l'intrication personnelle des conflits d'entreprise, et donc leur origine, ce qui contribue à l'identification de solutions tout à la fois juridiques et managériales sécurisées.

Au fil de la gestion de crises ou conflits collectifs et individuels qui m'ont été confiés, j'ai observé le lien étroit entre l'histoire affective de chacun et sa résonance dans l'entreprise. L'analyse systémique renvoie à la question de la place de l'individu dans son histoire familiale et son intrication, incidemment, dans sa posture professionnelle.

Ma formation de médiateur – et ma pratique de gestionnaire de crise – me conduisent à offrir une lecture plus approfondie des conflits pour inviter les parties à comprendre et assumer leur(s) propre(s) responsabilité(s) dans les épreuves qu'elles traversent ; ce qui permet une solution pacifiée et non judiciaire de règlement des conflits, induisant un gain de temps et une maîtrise financière.

En France, en cabinet d'Avocats, il n'est pas usuel de travailler avec l'outil de la systémie : cette proposition inhabituelle et avant-gardiste pourrait donc apparaître, aux yeux de certains confrères, inappropriée ; pourtant dans d'autres pays, comme le Canada, ces pratiques sont couramment utilisées et font partie intégrante de la résolution des conflits.

L'exacerbation des ressentis et de la question du sens dans le contexte de la crise sanitaire invite encore plus à une approche transversale des conflits, avec idéalement, la conduite préalable d'un diagnostic des risques psychosociaux qui sera le support de préconisations tout à la fois managériales et juridiques. Je travaille de concert sur ces questions avec Philippe Belpaeme pour réaliser un diagnostic et une genèse des conflits, par le biais d'enquêtes anonymes et confidentielles.

Laurène Regout, en tant que médiateur systémique et coach certifiée, m'accompagne aussi dans ma démarche : elle intervient plus spécifiquement dans la gestion de conflits familiaux et lors d'échanges de nos pratiques, il nous est apparu pertinent

de conjuguer nos expertises complémentaires afin de décoder et d'échanger autour de la question de l'intrication de plusieurs systèmes.

Lier analyse systémique et droit, offre une dimension « sociale » à la proposition d'une médiation, au sens économique du terme, avec une dimension plus humaine. A ce sujet, l'intervention de Laurène Regout, issue de la scène illustre parfaitement l'idée selon laquelle chacun incarne dans l'entreprise un « rôle », comme au théâtre, ce qui impacte nécessairement la « partition » de l'autre. Chacun doit, sur la scène de l'entreprise, incarner son « personnage » et tenir « sa fonction », en respectant l'équilibre et les interactions des rôles distribués. Si la scène est bien « jouée », elle contribuera à des échanges harmonieux, vertueux et productifs, à la satisfaction des acteurs, certes mais aussi surtout, d'un public.

Prendre sa part de responsabilités, dans une acception plus personnelle, permet d'assumer les suites de la résolution du conflit, à la satisfaction de tous. Ce travail de « résilience partagée », s'il est mené avec engagement et sincérité – et s'il bénéficie d'un support juridique construit – purge les conflits révélés ou larvés, évitant ainsi leurs « récidives » : ce que certains auteurs appellent l'injonction de répétition. A défaut, j'observe très souvent que les conflits sont traités seulement en apparence au risque d'être reportés, soit dans le temps : ils se réactivent à une autre occasion, soit dans l'espace : ils interfèrent dans l'équilibre d'autres services et/ou personnes au sein de l'entreprise. L'analyse systémique permet ainsi de régler le conflit dans toutes ses

dimensions juridiques, financières, professionnelles mais également personnelles sous un angle plus « affectif ».

J'ajoute que l'entreprise, comme tout système, est la répétition d'un noyau social où l'humain est au cœur d'un mécanisme complexe : le médiateur perçoit les intrications plus personnelles, souvent en répétition de schémas et déterminismes issus d'une conception donnée de la famille. L'apport d'un regard croisé implique la recherche d'une solution juste et équitable, où le profit n'est pas visé comme une finalité mais est plutôt une conséquence positive d'un système où chacun met « à profit » ses compétences. La notion



de gouvernance porte alors des enjeux positifs, en assumant que tout système entrepreneurial, même si participatif, a besoin d'un « chef ». L'exemple des conflits et risques psychosociaux décuplés dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, qui tente parfois de s'affranchir de cette réalité, en confirme la nécessité.

Dans cette même logique, Laurène Regout propose aussi un accompagnement à la prise de parole en public, pour les avocats et dirigeants, en utilisant les outils de la scène, pour permettre à chacun d'assumer une posture conforme à ses responsabilités et prérogatives. Je pourrais résumer sa proposition en osant l'adage : apprendre à « poser sa voix » pour mieux définir « une voie commune » dans l'entreprise.

Camille ROUSSET
Avocat associé et médiateur
DELSOL Avocats

Laurène REGOUT
Médiatrice systémique
Coach consultante certifiée d'état RNCP 7
Formatrice en prise de parole en public et conduite
d'entretien



REPENSER LE MANAGEMENT DES DIRECTIONS JURIDIQUES

CAPITAL 8 - Paris 8^{ème}

LES CONFÉRENCES

9h30 - 11h :

Conférence animée par le Village de la Justice

11h30 - 13h :

L'Innovation des directions juridiques et remise des Prix de l'Innovation en Management Juridique

14h30 - 16h :

*Comment l'Intelligence Artificielle augmente votre productivité ?
Animée par Legal Suite.*

16h30 - 18h :

Mettre en place une direction juridique. Animée par Simon Associés

10^{ÈME}
JOURNÉE DU
MANAGEMENT
JURIDIQUE

Optimisation | Rencontre
Digital | Formation
Innovation | Exchange
Risque | Partage

**24 JUIN
2021**

Organisateurs :



Prix :



Informations et inscriptions sur
www.journeemanagementjuridique.com

L'obligation vaccinale contre la Covid-19 peut-elle être imposée par l'employeur ?

Il faut rappeler qu'en milieu de travail, la vaccination poursuit deux objectifs : d'une part, protéger les salariés contre un risque professionnel d'autre part, éviter qu'ils ne contaminent les autres salariés de l'entreprise. Lancée officiellement le 27 décembre 2020, la campagne vaccinale contre le Covid-19 suscite déjà de nombreuses interrogations légitimes, notamment sur sa mise en œuvre dans les entreprises. Bon nombre d'entreprises s'interrogent sur leurs obligations à niveau. Cet article aborde donc les principales règles juridiques applicables au regard du droit actuel à travers des huit questions-réponses pratiques.

1. Les entreprises peuvent-elles imposer à leurs salariés de se faire vacciner contre la Covid-19 ?

Il savoir que seul le législateur peut rendre une vaccination obligatoire. Le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de le préciser, dans une décision n° 2015-458 QPC du 20 mars 2015, *Époux L. [Obligation de vaccination]* et de juger que l'obligation vaccinale était conforme à la Constitution :) :

« 6. Considérant que, selon les requérants, en imposant une obligation vaccinale contre certaines maladies alors que les vaccins ainsi rendus obligatoires peuvent présenter un risque pour la santé, les dispositions contestées portent atteinte au droit à la santé garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; que ce risque serait particulièrement élevé pour les jeunes enfants ; que les maladies pour lesquelles ces vaccins sont obligatoires ont cessé de provoquer un nombre important de victimes en raison de l'amélioration des conditions de vie ; que la loi ne prévoit pas d'examen médical préalable permettant de déceler les contre-indications médicales que la personne peut ignorer ;

(...)

10. Considérant qu'il est loisible au législateur de définir une politique de vaccination afin de protéger la santé individuelle et collective ; qu'il lui est également loisible de modifier les dispositions relatives à cette politique de vaccination pour tenir compte de l'évolution des données scientifiques, médicales et épidémiologiques ; que, toutefois, il n'appartient pas au Conseil constitutionnel, qui ne dispose pas d'un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement, de remettre en cause, au regard de l'état des connaissances scientifiques, les dispositions prises par le législateur ni de rechercher si l'objectif de protection de la santé que s'est assigné le législateur aurait pu être atteint par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la

loi ne sont pas manifestement inappropriées à l'objectif visé ; »

Au niveau européen, dans un arrêt rendu le 8 avril 2021, *Affaire Vavricka et autres c. République Tchèque*, requêtes n° 47621/ et 5 autres, la Cour européenne des droits de l'Homme a jugé que l'obligation imposée à tout enfant d'être vacciné contre les maladies graves n'excédait pour des contraintes au regard de l'intérêt supérieur des enfants, de telles mesures étant « nécessaires dans une société démocratique ».

En milieu de l'entreprise, la vaccination est abordée dans le code du travail dans son article R. 4426-6. Il en ressort que la vaccination en entreprise est :

- soit obligatoire en vertu d'une disposition du Code de la santé publique ;
- soit recommandée par l'employeur sur proposition du médecin du travail.

Autrement dit, **tant que la vaccination contre la Covid-19 n'est pas rendue obligatoire par le Code de santé publique, l'employeur ne peut pas l'imposer à ses salariés.**

2. Quelles sont actuellement les vaccinations obligatoires au travail ?

Les obligations vaccinales professionnelles sont prévues par l'article L. 3111-4 du Code de la santé publique en ses deux premiers alinéas et sont à la charge de l'employeur.

« Une personne qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant ou exposant les personnes dont elle est chargée à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe.

Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans un laboratoire de biologie médicale doivent être immunisées contre la fièvre typhoïde. »

Ainsi, cette disposition rend obligatoire en milieu professionnel, l'immunisation contre certaines maladies mais uniquement pour les secteurs d'activités à risque élevé d'infections.

Sont visés essentiellement les professionnels exerçant dans :

- des établissements de prévention et de soins ;
- des établissements de sanitaires et sociaux ;
- des hébergements de personnes âgées.



Il convient de rappeler que l'obligation vaccinale contre la grippe a été suspendue par l'article 1^{er} du décret n° 2006-1260 du 14 octobre 2006 pris en application de l'article L. 3111-1 du code de la santé publique et relatif à l'obligation vaccinale contre la grippe des professionnels mentionnés à l'article L. 3111-4 du même code.

Imposer une vaccination à un salarié reste donc une question délicate, eu égard aux principes à valeur constitutionnelle d'inviolabilité et d'intégrité du corps humain. Toutefois, dans une Conseil d'État, 26 novembre 2001, Association Liberté Information Santé, n°22274, le Conseil d'État a jugé que si les dispositions du code de la santé publique portaient une atteinte limitée aux principes d'inviolabilité et d'intégrité du corps humain, elles étaient toutefois proportionnées à l'objectif de protection de la santé, principe garanti par le Préambule de la Constitution de 1958 :

« Considérant que les dispositions des articles L. 3111-1 à L. 3111-11 et des articles L. 3112-1 à L. 3112-5 rendent obligatoires un certain nombre de vaccinations ou donnent la possibilité à l'autorité administrative d'instituer par voie réglementaire de telles obligations ; **que si ces dispositions ont pour effet de porter une atteinte limitée aux principes d'inviolabilité et d'intégrité du corps humain invoqués par les requérants, elles sont mises en œuvre dans le but d'assurer la protection de la santé, qui est un principe garanti par le Préambule de la Constitution de 1946 auquel se réfère le Préambule de la Constitution de 1958, et sont proportionnées à cet objectif ; que, dès lors, elles ne méconnaissent pas le principe constitutionnel de sauvegarde de la dignité de la personne humaine ; que, pour les mêmes raisons, elles ne portent pas une atteinte illégale au principe constitutionnel de la liberté de conscience ;**

En l'état actuel du droit, le Parlement n'a voté aucun texte imposant le vaccin Covid-19 aux salariés d'une entreprise, même à ceux pour lesquels il existe déjà des obligations vaccinales.

Par conséquent, l'employeur ne peut pas contraindre ses salariés à se faire vacciner contre le virus. Plus encore, il ne peut ni refuser leur retour dans les locaux de l'entreprise ni les licencier pour défaut de vaccination.

La lettre-circulaire du 26 avril 1998 relative à la pratique des vaccinations en milieu de travail par les médecins du travail rappelle sur ce point un principe, à savoir que l'employeur ne peut exiger la vaccination qui reste, après information claire et précise du médecin du travail, de la libre volonté du salarié.

Cependant, les choses pourraient changer par décision du législateur, poussé au demeurant par l'Union européenne. Ainsi, au regard de la situation épidémique difficilement maîtrisable, la Commission européenne a lancé dès le 17 mars 2021 la création d'un passeport sanitaire dénommé certificat vert qui vise permettre ainsi de justifier d'une vaccination ou d'un test PCR de dépistage du Covid-19, avec pour objectif de faciliter les déplacements, notamment professionnels, au sein du territoire de l'Union européenne.

3. Si le vaccin contre le Covid-19 devient obligatoire, le refus du salarié de s'y soumettre pourrait-il entraîner son licenciement ?

Dans un arrêt rendu le 11 juillet 2012, n° 10-27.888, la Cour de cassation a jugé qu'un salarié refusant de manière injustifiée une vaccination obligatoire peut être licencié par son employeur :

« Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, alors, selon le moyen que ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus du salarié de subir une vaccination obligatoire, dès lors que celle-ci l'expose à un risque de développer une maladie grave, de sorte que le salarié peut s'opposer à cette vaccination en raison des risques qu'elle présente ; que la cour en énonçant, pour décider que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse, que l'employeur était tenu d'une obligation de résultat en matière de sécurité des salariés et que le refus opposé par le salarié de subir une vaccination obligatoire contre l'hépatite B constituait une cause réelle et sérieuse, sans que ce dernier ne puisse opposer des controverses sur les effets secondaires possibles de cette vaccination obligatoire et notamment le risque de développer une sclérose en plaques, a ainsi violé l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir justement retenu que la réglementation applicable à l'entreprise de pompes funèbres imposait la vaccination des salariés exerçant des fonctions les exposant au risque de la maladie considérée, la cour d'appel, qui a constaté la prescription de cette vaccination par le médecin du travail et l'absence de contre-indication médicale de nature à justifier le refus du salarié, en a exactement déduit que celui-ci ne pouvait s'y opposer ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Seule la production d'un avis médical de contre-indication à la vaccination peut permettre au salarié de justifier son refus. À défaut de contre-indication, tout refus justifie le licenciement.

De plus, cette dispense conduit potentiellement à faire obstacle à son recrutement ou à limiter le champ de son activité professionnelle.

4. Qui devra s'assurer de la vaccination des salariés et qui pourra la pratiquer ?

Il convient de rappeler les dispositions de l'article R. 4626-25 du code du travail qui ont vocation à s'appliquer en cette circonstance :

« Le médecin du travail veille, sous la responsabilité du chef d'établissement, à l'application des dispositions du code de la santé publique sur les vaccinations obligatoires.

Il procède lui-même ou fait procéder à ces vaccinations ainsi qu'à celles qui seraient imposées par une épidémie. Les agents peuvent les faire pratiquer par le médecin de leur choix. Ils fournissent un certificat détaillé.

Le médecin du travail est habilité à pratiquer les vaccinations qui sont recommandées en cas de risques particuliers de contagion. »

C'est donc au médecin du travail qu'il incombe de veiller, sous la responsabilité du chef d'entreprise, à la vaccination obligatoire des salariés. Cette même disposition précise que les salariés sont libres de se faire vacciner par le médecin de leur choix.

Il convient de noter que l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire a autorisé les médecins du travail à participer aux actions de dépistage et de vaccination des salariés contre la Covid-19.

5. Si elle est obligatoire, les salariés devront-ils rapporter la preuve de leur vaccination ? Si oui à qui ?

Selon l'article 1^{er} de l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation des personnes mentionnées à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique, **toute personne soumise à une vaccination obligatoire aux termes du code de la santé publique doit apporter la preuve**, préalablement à son entrée en fonction, qu'elle a subi ladite vaccination.

6. Comment la preuve de la vaccination doit être rapportée ?

Ce même arrêté prévoit en son article 3, premier alinéa, que « *la preuve de l'immunisation est apportée par la présentation d'une attestation médicale de vaccination précisant la dénomination des spécialités vaccinales utilisées, les numéros de lots ainsi que les doses et les dates des injections.* »

7. À qui doit-elle être remise ?

La preuve de la vaccination doit être remise au médecin du travail et non à l'employeur. En effet, dans un arrêt rendu le 10 juillet 2002, n° 00-40.209, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur ne peut en aucun cas se voir communiquer le dossier médical d'un salarié par le médecin du travail :

« *Mais attendu que, s'il est exact qu'en vertu des articles 9 du Code civil, 4 et 96 du Code de déontologie des médecins issu du décret n° 95-1000 du 6 septembre 1995 et R 241-56 du Code du travail, le dossier médical d'un salarié, couvert par le secret médical qui s'impose au médecin qui le tient, ne peut en aucun cas être communiqué à son employeur qui ne peut, dès lors, se voir reprocher une absence de transmission d'informations tirées de ce dossier, le motif de la cour d'appel, critiqué par la cinquième branche du moyen suivant lequel la société aurait dû transmettre des informations tirées du dossier médical de Mme X... est surabondant dès lors que l'arrêt attaqué constate que l'employeur n'avait pas tenu les engagements pris devant les représentants du personnel de proposer à la salariée un poste adapté à ses capacités et qu'il appartenait à un groupe important de sociétés qui n'avaient pas été contactées en vue du reclassement de l'intéressée ; »*

En outre, dans un arrêt rendu le 30 juin 2015, n° 13-28.201, elle a précisé que commet une faute, l'employeur qui fait établir et produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du

dossier médical du salarié, **autres que les informations que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à l'employeur.**

L'avis d'aptitude transmis par le médecin du travail à l'employeur suffit.

8. Quels risques l'employeur pourra-t-il encourir si le vaccin est obligatoire ?

En vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail, « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

L'employeur a en effet, une obligation générale de prévention des risques professionnels. En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale pourra être engagée, au-delà de celle du médecin du travail.

Dans un arrêt rendu le 2 avril 2003, n° 00-21.768, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis que la maladie consécutive à une vaccination pouvait être prise en charge au titre des accidents du travail **dès lors que cette dernière avait été imposée au salarié par son employeur en raison de son activité professionnelle :**

« *Vu l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ;*

Attendu qu'il résulte du texte susvisé que constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci ;

Attendu que pour débouter M. X... de son action tendant à voir constater l'existence d'un accident du travail consécutif à la vaccination dont il avait fait l'objet, la cour d'appel se borne à énoncer, d'une part, qu'il n'établissait pas " qu'un événement soudain susceptible d'être qualifié d'accidentel se serait produit au cours de cette vaccination et serait à l'origine de la lésion invoquée ", d'autre part, que " la seule exécution de la vaccination obligatoire ne peut être considérée comme un événement accidentel en l'absence de circonstances particulières " ;

Attendu qu'en se déterminant ainsi après avoir constaté que la vaccination avait été imposée au salarié par son employeur en raison de son activité professionnelle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

Patrick LINGIBÉ
SELARL JURISGUYANE
Spécialiste en droit public
Diplômé en droit routier
Médiateur professionnel
Membre du réseau EUROJURIS
www.jurisguyane.fr



Les Transitions Collectives

I. Un nouveau dispositif de formation permettant de faire face à la crise sanitaire

« À pratiquer plusieurs métiers, on ne réussit dans aucun ». Si durant l'Antiquité, PLATON estimait qu'il était préférable de se concentrer sur un seul métier au cours de sa vie professionnelle, le temps paraît lui avoir donné tort. De manière plus contemporaine, Henri FORD affirmait au contraire que « *quiconque cesse d'apprendre est vieux, qu'il ait vingt ans ou quatre-vingt. Quiconque continue à apprendre reste jeune.* »

Le monde du travail se transforme. Le déploiement des nouvelles technologies, le vieillissement de la population et l'essor des énergies renouvelables sont autant de facteurs qui font évoluer les différents secteurs d'activité. L'évolution est encore plus marquée dans certains domaines et peut même créer des paradoxes au cœur de bassins d'emplois dans lesquels des postes sont supprimés tandis que d'autres sont, inversement, difficiles à pourvoir.

Bien avant la crise sanitaire actuelle, la formation professionnelle était déjà au cœur de la préoccupation de l'État, des entreprises et des partenaires sociaux.

Ainsi, l'entreprise est tenue d'assurer leur adaptabilité et leur maintien dans l'emploi mais également de leur permettre de développer leurs compétences. L'objectif est ainsi de s'assurer que le parcours professionnel d'un salarié soit en permanence adapté aux évolutions du marché du travail (C. trav., art. L. 6321-1 et suivants).

La loi « *avenir professionnel* » avait notamment pour ambition de forcer « *une nouvelle société de compétences* » (L. n° 2018-771, 5 oct. 2018).

Sous l'effet de la crise sanitaire Covid-19, et au-delà des nouveaux modes d'organisation du travail, nul doute que l'accélération des mutations des secteurs d'activité est incontestable et la nécessité de développer la formation afin de favoriser les transitions professionnelles, indispensable.

Accord GEPP, conventions FNE-Formation et entretiens professionnels sont au cœur des préoccupations actuelles des RH.

Plusieurs exemples démontrent que les entreprises sont particulièrement attentives à la formation de leurs collaborateurs notamment pour tenir compte de la crise sanitaire.

Conscient de la nécessité de favoriser davantage les transitions professionnelles et de permettre les changements de secteurs d'activité, l'État a ainsi envisagé un outil supplémentaire.



C'est dans ce contexte que le dispositif « Transitions collectives » a été annoncé lors de la 2nde conférence sur le dialogue social du 26 octobre 2020. Il vise à mieux concilier l'offre et la demande entre les différents secteurs d'activités. Inscrit dans le cadre du plan « France Relance », il bénéficiera d'une dotation de 500M d'euros sur 2 ans.

Le lecteur attentif l'aura compris, ce nouveau dispositif s'inscrit dans un développement des transitions professionnelles au niveau local.

II. Un dispositif destiné aux entreprises confrontées à de fortes mutations économiques

Officiellement lancé le 1^{er} février 2021, « TransCo » est destiné aux entreprises confrontées à de fortes mutations économiques (difficultés à court ou moyen terme et enjeux de relocalisation de l'activité) lesquelles vont devoir, dans le cadre d'une négociation sur la GEPP, identifier les emplois « fragilisés » par ces mutations.

Outil de GEPP au niveau du territoire, TransCo permet de développer et maintenir les compétences utiles tout en revitalisant les bassins d'emplois.

Le dispositif concerne l'ensemble du territoire national mais sera renforcé sur certains bassins d'emplois par des plateformes d'appui aux transitions professionnelles mettant en relation des entreprises avec des salariés souhaitant se reconvertir et des entreprises avec des besoins de recrutement.



TransCo mobilise l'ensemble des acteurs emploi-formation, les services de l'État et les collectivités territoriales, au plus près des projets des salariés, et en particulier les opérateurs de compétences (OPCO), les opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP) et les associations Transitions Pro (ATPro).

III. Un dispositif permettant une transition d'un emploi fragilisé vers un métier porteur

Les salariés concernés sont ceux qui occupent un emploi fragilisé et souhaitent accéder à des métiers porteurs au sein de leur bassin d'emploi, l'objectif étant d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant le licenciement.

Au niveau régional, des premières listes de métiers porteurs ont été élaborées en fin d'année 2020 par les DIRECCTE (aujourd'hui DREETS) après avis du Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (Crefop). Elles seront ajustées au fil de l'année 2021.

Pour bénéficier d'une prise en charge de leur parcours de transition, les salariés volontaires sont soumis à des conditions d'éligibilité calquées sur celles applicables au projet de transition professionnelle individuel prévu par le Code du travail :

- un contrat de travail ;
- une ancienneté d'au moins 24 mois ;
- la formalisation d'un accord avec l'employeur ;
- la réalisation d'une action de positionnement préalable auprès du prestataire délivrant la formation ;
- et l'accompagnement d'un CEP assurant le suivi du salarié lors de la construction et la réalisation de son projet.

Les salariés éligibles vont ainsi pouvoir se reconverter en accédant à une formation certifiante ou à une validation des acquis de l'expérience d'une durée maximale de 24 mois durant laquelle leur contrat de travail sera suspendu et leur rémunération maintenue dans les conditions applicables au projet de transition professionnelle individuel (100% dans la limite de 2 Smic).

IV. Un dispositif bénéficiant de l'appui financier de l'État

Les entreprises ayant recours à TransCo bénéficient d'une aide de l'État qui prend en charge le coût de la formation des salariés et le maintien de leur rémunération à hauteur de :

- 40% pour les entreprises de plus de 1.000 salariés ;
- 75% pour les entreprises de 300 à 1.000 salariés ;
- 100% pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Plus précisément, les frais pédagogiques, de validation des compétences et annexes, les rémunérations des salariés et les cotisations et charges assises sur ces rémunérations sont pris en charge par les ATPPro via des fonds issus du FNE-Formation.

L'éventuel reste à charge des entreprises est organisé par un accord de prise en charge et peut tenir compte d'une déduction des remboursements dus par l'ATPro à l'entreprise au titre de la rémunération du salarié. L'entreprise d'accueil peut également participer au financement du parcours.

V. Un dispositif nécessitant la réalisation de plusieurs démarches

« TransCo » s'inscrit dans cette partie du droit du travail au sein de laquelle employeurs, salariés, CSE, DREETS, OPCO et Etat sont amenés à intervenir.

A l'image de l'ensemble des dispositifs comportant une partie administrative, le dispositif n'échappe pas à une compilation de démarches aux fondements multiples au sein desquels il peut sembler aisé de se perdre.

Sur ce point, les RH seront naturellement en première ligne. Il semble ainsi particulièrement opportun de récapituler, pas à pas, les étapes à respecter pour mener à bien le projet.

La **première étape** : vérifier l'éligibilité de l'entreprise au dispositif. En sont notamment exclues les entreprises déjà engagées dans un PSE ou dans une RCC. En revanche, le dispositif est ouvert aux salariés placés en activité partielle.

La **deuxième étape** : identifier et lister les emplois fragilisés au sein de l'entreprise par la conclusion d'un accord portant sur la GEPP ou par l'établissement d'une simple liste en fonction des effectifs :

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés : la liste des emplois fragilisés doit être arrêtée dans le cadre d'un accord de GEPP que celui-ci soit préexistant ou renégocier à cette occasion ;
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés : obligation est faite de négocier un accord de GEPP sans toutefois négocier sur l'ensemble des items posés par l'article L. 2240-20 du Code du travail ;
- Dans les entreprises dépourvues de DS : une négociation dérogatoire pourra être menée afin d'établir la liste des emplois fragilisés. Un modèle d'accord de type GEPP est mis à disposition sur le site du Ministère et s'adresse notamment à ces entreprises.

Pour négocier cet accord et établir la liste des emplois fragilisés, les entreprises bénéficient de l'accompagnement des OPCO, de l'appui technique de la DREETS et de prestations type prestation conseil RH. Elles peuvent percevoir un financement dont l'origine varie selon la taille de l'entreprise.

La **troisième étape** : informer et consulter le CSE sur le fondement de l'article L. 2312-18 Code du travail.

La **quatrième étape** : transmettre l'accord et/ou la liste des emplois fragilisés en ligne à la DREETS, laquelle fournira, en retour, un récépissé de dépôt.

La **cinquième étape** : candidater et constituer le dossier de demande de prise en charge auprès de l'ATPro territorialement compétente.

Ce dossier doit comporter, entre autres :

- l'information et la construction du parcours avec les salariés volontaires ;
- la liste des salariés éligibles pour lesquels plusieurs conditions sont énumérées par le Code du travail ;
- l'établissement d'un projet de reconversion éligible, celle-ci dépendant de plusieurs conditions énumérées par le Code du travail, et notamment l'orientation vers un « *métier porteur* » et la réalisation d'une formation « *certifiante* ».

La **sixième étape** : dépôt, instruction, validation et financement des parcours par les ATPro, sur établissement du dossier de demande de prise en charge par l'OPCO, lequel doit comporter plusieurs documents et éléments obligatoires et indispensables.

La **septième étape** : le suivi. Si le dossier est accepté, à l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise. Il peut aussi s'orienter vers le métier ou le secteur professionnel lié à sa reconversion en rompant son contrat de travail avec l'entreprise d'origine.

En cas de refus du dossier par l'ATPro, un recours gracieux auprès de cet organisme ou la sollicitation d'une médiation de la DDETS(PP) sont possibles.

Conclusion

En bref, TransCo permet de passer d'une GEPP en silo, entreprise par entreprise, à une GEPP de territoire. L'objectif est clairement établi : combattre l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Ce nouvel outil doit être abordé avec pragmatisme pour qu'il devienne un succès. Tel a été le cas entre DERICHEBOURG et KORIAN qui ont permis à une trentaine de salariés du groupe de propreté de se former au métier d'aide-soignant au service des personnes âgées et fragiles.

Et vous, êtes-vous prêts à vous inscrire dans la transition collective ?

Laura Dennis, Avocate
Cristian Boaca, Avocat
Matthieu Ropert, Avocat
brl avocats

 brl avocats



Henri Guyot, avocat associé chez BRL Avocats

Adresse: 11-13 avenue de Friedland 75008 Paris – Téléphone : +33(0)1 48 88 50 50

Email : accueil@brl-avocats.com – Site : <http://brl-avocats.fr/>

Implantations : Bordeaux, Lille, Lyon, Montpellier, Nantes, Paris, Vannes, Strasbourg.

« La plupart de nos avocats sont passés par le monde de l'entreprise »

Notre cabinet est composé de spécialistes de tous les domaines du droit social ou la gestion du contrat de travail, aussi bien dans les fondamentaux comme le dialogue social que dans les domaines de la santé au travail, des rémunérations et des avantages sociaux, mais également en droit public social, en droit pénal du travail ou sur le RGPD. Nous sommes présents sur tout le territoire et traitons les trois piliers du droit : contentieux, conseil et formation.

Nous développons avec nos clients une relation de partenariat. Nous sommes aidés en cela par le fait que la plupart de nos avocats sont passés par le monde de l'entreprise, ce qui nous permet d'offrir un conseil très opérationnel.

Nous sommes également très portés sur l'exploration des nouveaux outils, comme, par exemple, l'outil Ludik'RH, qui permet de transmettre les éléments du droit social avec, comme son nom l'indique, une dimension ludique de l'apprentissage. Afin de permettre aux équipes de nos clients de progresser, nous organisons également des

webinaires, sur un rythme similaire à des réunions de CSE, avec 11 webinaires génériques consacrés au droit social, et 4 consacrés à la santé et à la sécurité au travail. Mais nous sommes également capables de monter une formation sur n'importe quel sujet de façon parfaitement adaptée aux besoins de nos clients.

Selon moi, la qualité du service en droit social repose essentiellement sur le sens du service de l'avocat. Nous avons ainsi des collaborateurs qui, par leur volonté d'apprendre et de servir au mieux les intérêts de nos clients, deviennent ensuite des référents dans leur matière. C'est le cas d'Églantine Doutriaux, qui, après avoir travaillé sur les questions de mobilité internationale, contribue aujourd'hui à un ouvrage de référence sur le sujet. Notre premier critère de recrutement est donc l'envie pour nos collaborateurs de toujours donner le meilleur dans leur domaine.

 brl avocats

De l'importance d'auditer ses régimes de protection sociale d'entreprise

Lors de la dernière décennie la réglementation propre aux régimes de protection sociale complémentaire des entreprises a connu une évolution forte venant à s'imposer parmi les sujets majeurs d'attention des ressources humaines. Ces problématiques ont longtemps été délaissées et n'étaient que l'apanage des branches professionnelles. Mais la fin des régimes de désignation couplée à l'obligation pour les entreprises de s'assurer que leurs salariés puissent bénéficier d'un « panier de soins » minimum au titre de leur régime complémentaire d'assurance maladie, a bouleversé l'approche des entreprises et en a contraint certaines à s'y intéresser sérieusement.

La mise en place d'un régime d'entreprise adapté est d'autant plus difficile, que l'employeur se retrouve confronté à une multiplication des normes mais surtout à un marché de l'assurance exacerbé. Quel produit choisir ? Avec quel assureur puis-je travailler ? Pour quel coût ? Que veulent les partenaires sociaux ? De quoi ont réellement besoin mes salariés ? Puis-je mettre en place des garanties différentes en fonction de mes salariés ? Comment mettre en place le régime de l'entreprise ? Qui

dois-je consulter ? Quand ? Pour combien de temps ? Et cetera.

Voilà autant d'interrogations auxquelles l'employeur doit répondre avant de signer un contrat collectif alors qu'auparavant, il lui suffisait simplement de se laisser guider par la Branche qui lui apportait « clé en main » son régime d'entreprise, en lui imposant l'assureur, le niveau des garanties et les coûts.



Aujourd'hui ce n'est plus nécessairement le cas, et l'employeur retrouve toute sa liberté contractuelle pour lui permettre d'optimiser les garanties à ses besoins et de bénéficier d'un véritable régime d'entreprise sur mesure. C'est pourquoi, pour être certain d'effectuer les bons choix, l'audit des régimes de protection sociale des entreprises est devenu aujourd'hui indispensable. Devant la technicité des normes, le soutien d'un cabinet spécialisé est devenu précieux pour permettre aux employeurs de maîtriser les tenants et aboutissants de leur protection sociale.



PROTECTION SOCIALE - ASSURANCES DE PERSONNES - BANCASSURANCE

NOTRE EXPERTISE

- CONSEIL**
 - Contrat d'assurance
 - Convention de distribution
 - Délégation de gestion
- VEILLE**
 - Infos flash régulières
 - Bulletin de veille mensuel
 - Études d'impacts sur les évolutions réglementaires
 - Webinaire d'actualité mensuel
- CONTENTIEUX**
 - Contrôles ACPR, DGCCRF et URSSAF
 - Recours subrogatoires légal et conventionnel
- FORMATION**
 - Modules débutants ou experts
 - Standards ou sur mesures
- CONFORMITÉ**
 - Organisation de la fonction conformité
 - Dispositif LCB-FT
 - Protection de la clientèle
 - Lutte anti-fraude
- AUDIT**
 - Régime complémentaire, santé, prévoyance et retraite des salariés
 - Santé et sécurité au travail
 - Accidents du travail et cotisations AT

Contacts
02.47.66.37.13
02.47.66.13.17
contact@exceptio-avocats.fr
exceptio-avocats.com

Bureaux Paris 19 rue Bergère 75009 PARIS
Bureaux Tours 2 Rue du Commerce 37000 TOURS
SéarL d'Avocats au Capital de 300 000 euros - Inscrite aux Barreaux de Tours et de Paris - Identifiée sous le numéro 539 301 804 RCS TOURS



Outre le fait que les régimes complémentaires des entreprises deviennent des sujets à part entière du dialogue social, ils présentent un double enjeu pour l'employeur consciencieux. Tout d'abord un enjeu fiscal car il devra veiller à respecter toutes les conditions réglementaires pour pouvoir bénéficier des exonérations des cotisations sociales sur ses parts de cotisation dévolues au régime complémentaire. Et ensuite un enjeu social, voir prud'hommal, pour s'assurer qu'aucun des salariés ne soient lésés par le régime de protection sociale de son entreprise vis-à-vis des niveaux de garanties auxquels ils

sont en droit de prétendre, certes du fait de la réglementation, mais aussi du fait des orientations conventionnelles.

Nicolas TROUSSARD,
Avocat Associé



REPENSER LE MANAGEMENT DES DIRECTIONS JURIDIQUES

CAPITAL 8 - Paris 8^{ème}

LES ATELIERS :

**9h15- 10h : La dématérialisation de bout en bout : rêve ou réalité ?
La transformation digitale est ses impacts sur les directions métier.**

Par OSTENDI, membre de la FNTC, avec Maurice Calvo

Les solutions techniques à valeur probante de documents engageants produits à travers les processus métiers émergent au grès des évolutions de de la réglementation. Quid de la qualité et l'intégrité de ces documents en amont des solutions de dématérialisation, faisant autorité de preuve, au sens légal, et opposables en cas de litige ?

14h30-15h15 : Construire une base de contrats clé en main à l'ère digitale.

Par Hyperlex avec Christophe Henner, COO d'Hyperlex, et Martin Fauvel, Lead Contract Analyst, Hyperlex.

Une contrathèque c'est bien, une contrathèque riche et actualisée c'est mieux ! Mais intégrer ses contrats en cours et historiques au sein d'une solution de gestion de contrats est généralement une étape douloureuse quand elle est faite à la main : elle nécessite en effet de passer un temps considérable à lire, trier et saisir les informations. Découvrez comment Hyperlex extrait la valeur de vos contrats historiques, pour vous livrer une base de contrats clés en main, en un temps record. A cette présentation, suivra une démonstration de notre contrathèque et de ses nombreux atouts tels que fiches de synthèse, moteur de recherche intelligent, classier, rappels d'échéances, gestion des accès utilisateurs, etc. L'atelier se conclura par un échange de questions et bonnes pratiques.

10^{ÈME} JOURNÉE DU MANAGEMENT JURIDIQUE

Optimisation | Rencontre
Digital | Formation
Innovation | Echange
Risque | Partage

24 JUIN
2021

Organisateurs :



Prix :



Informations et inscriptions sur
www.journeemanagementjuridique.com

Nominations - Directions Juridiques



Benoit Kerjean rejoint le Groupe Bayard (La Croix, Le Pèlerin...) en qualité de directeur juridique. Il était jusqu'alors directeur juridique du Centre français du droit de copie (CFC).



Aurélien Delpirou est le nouveau secrétaire général du Club ville aménagement.

DBV Technologies : **Michele F. Robertson** nommée Directrice Juridique Groupe.



Mickaël Guilbaud rejoint Cottonwood Media en tant que Directeur Juridique.



Aurore Briere est COO adjointe de Bandai Namco Entertainment Europe. Elle supervisera les départements Finance, RH, Juridique, Informatique et Opérations.



BEG Ingénierie vient de nommer **Renaud Pradelle** au poste de secrétaire général.

Actuelle Secrétaire Générale, **Claire Le Gall-Robinson** se voit également confier la responsabilité de la gouvernance, de la fonction conformité et de la fonction juridique. A ce titre, elle intègre le comité exécutif du réassureur SCOR.



Léa Boccara, ex NRJ Group, est nommée responsable des affaires juridiques et des relations institutionnelles du Syndicat des radios indépendantes (Sirti).



Sébastien Delétang est nommé directeur administratif et financier de RingOver Group. Il est ainsi chargé de piloter la stratégie financière de l'entreprise et de superviser les aspects juridiques et réglementaires.



Add Value Assurances annonce la nomination de **Sandrine Stutz** comme secrétaire générale.

Audi a nommé **Jürgen Rittersberger** comme nouveau membre de son conseil de direction, en charge des finances et des affaires juridiques.



Alexandre Imbert, désormais responsable des affaires publiques et juridiques AOC chez Martell Mumm Perrier-Jouët.



Carmen Briceno est nommée Directeur juridique et conformité de RAJA !

Novartis annonce la nomination de **Karen L Hale** au poste de directrice juridique.

EPA Sénart : **Thierry GUYOT** nommé Directeur administratif et financier, il aura à gérer le management du service juridique-marchés et la sécurisation juridique des interventions de l'EPA Sénart.



France Télévisions : **Christophe Tardieu** futur secrétaire général.



Julien Vaire a été nommé Directeur Administratif et Financier du groupe de conseil en innovation digitale «Shift», en janvier 2021. Il est ainsi chargé d'accompagner la structuration juridique et organisationnelle du groupe.



Fabienne Lecorvaisier est promue directrice générale adjointe, secrétaire générale, directrice du développement durable, des affaires publiques et internationales, et des programmes sociétaux d'Air Liquide.

Véronique Sarlat-Depotte, nommée secrétaire générale de l'Alliance.



Axa : arrivée de **Helen Browne** comme directrice juridique et de **George Stansfield** est Directeur général adjoint et Secrétaire général du Groupe, en charge du Juridique, des Ressources humaines, de l'Audit, de la Conformité et des Affaires publiques



Nominations - Directions Juridiques



Alexandra Vallet (39 ans) prend le poste de Directrice Juridique de la Compagnie de Phalsbourg.

Philippe Kaspi vient d'être nommé secrétaire général d'Atout France.



BPCE : **Jacques Beyssade**, secrétaire général en charge du Juridique, de la Gouvernance, de la Conformité, du Contrôle permanent et des Relations de Place.



Ramsay Generale de Santé : Santé nomme **Laurence Pinot-Lacan** au poste de Directrice Juridique Groupe et Secrétaire du Conseil d'Administration.



Mathias Pigeat est nommé directeur juridique de l'Autorité de la concurrence.

Norma Capital est heureuse d'accueillir **Muriel Pottier**, nouvelle Directrice Juridique & Conformité.



Cédric Garcin est nommé secrétaire général du Comité interministériel de restructuration industrielle (Ciri).



SEB : **Philippe Sumeire** a été nommé directeur général juridique. Il a intégré Moulinex en 1998 en tant que Directeur Juridique et Secrétaire Général du Conseil d'administration.



Charlotte Laws (auparavant avocate indépendante) est nommée au poste de directrice juridique de Wiseed.

Arnaud Robert est nommé secrétaire général groupe DE HACHETTE LIVRE.

DESCLÈVES
& Associés
Legal on Demand

Spécialiste du Management
de Transition Juridique

Vous recherchez un manager de transition
Nous sommes là pour répondre à vos attentes

121, avenue des Champs-Élysées
75008 - Paris
Tél : +33 (0)1 56 43 61 80
E-mail : contact@descleves-associes.com
www.descleves-associes.com

RCS Paris 819 370 156
Publicité

Vue des cabinets d'avocats

Le cabinet d'avocats international Rimôn, PC accélère sa croissance en Europe avec l'ouverture d'un nouveau bureau à Paris, Olivia Lê Horovitz rejoint Rimôn en tant qu'associée fondatrice.

Edmond Tahar et Sacha Naparstek s'associent pour créer Circle Law, un cabinet consacré à l'entrepreneuriat et à l'innovation.

A Nice, Heloise Aubret annonce la création de l'association Créavocats avec le cabinet WABG : droit social, droit des affaires, droit fiscal, voies d'exécution, et bien sûr droit public, environnement et urbanisme.

Maître Aline DOSDAT à Sophia Antipolis est ravie de vous annoncer la création du cabinet NOVART. Juris depuis le 1^{er} février 2021 ! Droit de la Propriété Intellectuelle, communication, consommation et affaires.

Ipside cabinet de Conseil en Propriété industrielle fusionne avec Santarelli et Brevallex et devient Santarelli Group.

Sarah Subrémon, Marc Barennes, Philippe Zeller et David Reingewirtz annoncent la création du cabinet d'avocats bureau Brandeis Paris. Bureau Brandeis Paris est le premier cabinet européen d'avocats en France qui se consacre exclusivement à la défense des intérêts des entreprises, entités publiques et consommateurs lésés par des infractions au droit de la concurrence, tant d'un point de vue de droit public que privé de la concurrence.

Juliane Dessard-Jacques et Eole Rapone annoncent la création de Emeriane Avocats en droit des sociétés et droit boursier, boutique engagée dans la transition vers une croissance plus résiliente, innovante et durable.

La spécialiste des opérations de corporate/M&A Juliette Loget ouvre sa propre boutique.

Emmanuelle Fauvin annonce l'ouverture de son cabinet afin d'assister dirigeants et entreprises en droit des sociétés et droit des affaires.

Jérôme Hocquard et Elisabeth Cabaud-Remy unissent leurs forces au sein d'Eloca : immobilier, assurances et droit social.

Seban & Associés s'implante dans la Région Grand-Est en inaugurant un nouveau bureau à Strasbourg. Jennifer Halter et Martin Mattiussi-Poux animent le bureau strasbourgeois et seront votre point de contact privilégié dans la région.

Karine HEUDRON et Jérôme DEREUX décident de créer leur cabinet : Carno Avocats à Rouen. 5 services spécifiques : Droit des affaires - sociétés - fiscal - routier et Droit pénal

Audrey Magny et Maud Lambert annoncent le lancement de Smalt Avocats un cabinet d'affaires construit autour d'une double expertise en M&A - Private Equity et IT & E-Santé.

Le cabinet BENECH devient une société pluri-professionnelle d'exercice (Avocats/CPI).

Création du cabinet INSCIO AVOCATS avec Holly JESSOPP, Aurore COUDERC et Chrystel GOMBERT. Gestion de patrimoine et fiscalité, le droit des successions, le droit des sociétés et des affaires.

Marine Vaissiere et Camille Ournac annoncent la création du cabinet VO Associés à Toulouse (fiscal, social, entreprises en difficulté).

Julien Abella annonce la création de son cabinet MöBIUS en IP - Media - Tech.

Claisse & Associés évolue et devient Centaure Avocats.

Emmanuelle Voisset et Délizia Bourgeois annoncent la création de leur cabinet d'avocats dédié au droit économique, Panta Rhei. Le cabinet pratique conseil et contentieux et assiste ses clients dans leurs relations avec l'administration.

HDV Avocats poursuit son développement avec l'ouverture de deux nouveaux bureaux, à Lyon et à Paris.

Le professeur Pierre Mayer et l'avocate Céline Greenberg fondent Mayer Greenberg, une boutique dédiée à la pratique de l'arbitrage et aux procédures judiciaires qui y sont liées.

Cécile Pesson et Romain Mifsud annoncent la création de leur cabinet OCTOJURIS à Lyon.

KGA Avocats et Wenner se rapprochent et donnent naissance à klein-wenner un cabinet de 43 avocats organisés autour de pratiques éprouvées du droit des affaires et disposant d'un rayonnement international.

Le Groupe Cheuvreux (notaires) est heureux d'annoncer l'ouverture de deux nouvelles études en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Centre-Val de Loire, portant à six le nombre d'études Cheuvreux en France. Déjà présent à Paris, Reims, Bordeaux et Lyon, le Groupe poursuit ainsi son développement national et se rapproche toujours plus de ses clients.

Frédéric Pinet, David Malamed, Guillaume Giuliani, Frédéric Bosc et Marie-Victoire James créent Moncey Avocats. Opérations de LBO mid-cap, l'accompagnement de groupes familiaux et le restructuring.

Création à Nice du cabinet BINIMELIS Avocat en Droit des garanties, des sûretés et des mesures d'exécution, Droit du travail et social et Droit de la famille, des personnes et de leur patrimoine.

Vie des cabinets d'avocats

Maîtres Albane Hardy et Marie-Béatrice Gaucher créent un cabinet à Tours : rédaction de contrats, social, consommation.

Maitre Pascal Schultze fonde ITRS Avocat, un cabinet d'avocats fiscalistes, dédié à la fiscalité internationale, la fiscalité immobilière et le contentieux fiscal. Il est accompagné de ses plus proches collaborateurs dont Perrine Florentin et Iris Ratai.

Maître Kahina Bennour et Maître Aïcha Ouzar annoncent la création de B&O LEGAL. Une offre full service : du droit des sociétés au droit social en passant par le droit commercial et le droit pénal des affaires.

François Legras annonce la création de «Arkello Avocats» une approche complète du droit social au service des enjeux des dirigeants et des managers tout au long de leur carrière.

Camille Bouhelier, Clémentine Czorny et Stéphanie Kueffer (Lyon) ont rassemblé leurs énergies et leurs compétences pour créer leur propre cabinet d'avocats. Enosis (Union en Grec). Activités en droit commercial, droit civil général, préjudice corporel, droit de la famille, droit des successions...

Les cabinets Lawsen (Lyon) et Siblings (Paris), spécialistes du droit social, se sont rapprochés.

Lacourte Groupe, essentiellement composé de notaires, étoffe son offre à destination des chefs d'entreprises par l'arrivée du cabinet d'avocats D & V spécialisé dans le conseil juridique et fiscal des sociétés et de leurs dirigeants.

Création de Backstage Avocats SAS, seconde structure d'exercice de ses fondateurs : Franck Fabro et Fabienne Clavez. Pensé en mode « start-up » et très digitalisé, ce cabinet d'un genre nouveau s'adresse exclusivement à une clientèle de confrères avec l'ambition de proposer le support d'une véritable équipe aux avocats qui se trouveraient temporairement ou plus structurellement débordés sur leurs dossiers.

Les cabinets Boussard-Verrecchia & Associés et Bernard-Videcoq spécialisés en droit social ont fusionnés en 1948 Avocats.

Louise Tschanz, après 5 années chez Fidal et 10 années d'expérience en droit de l'environnement, vient de lancer le cabinet Kaizen Avocat à Villeurbanne (Lyon).

implid renforce la diversification de sa branche juridique à travers son rapprochement avec le cabinet de référence nationale en matière de droit social, CWA, désormais marque experte du groupe implid.

Philippe Sarraillé fonde Sarraillé-Intlaw, une boutique dédiée au droit international.

NovLaw Avocats, cabinet fondé par Baptiste Robelin et Laurent Bidault et aujourd'hui composé de quatre associés, est heureux d'annoncer l'ouverture d'un bureau secondaire à Lyon.

implid se rapproche de l'étude notariale lyonnaise Schwindenhammer.

Le cabinet ARGUEYROLLES AVOCAT, nouvelle boutique parisienne spécialisée en droit des assurances et contentieux de responsabilité.

ADEMA Avocats, cabinet dédié au droit immobilier public et privé conclut un partenariat non exclusif en droit de l'environnement avec le cabinet de David Desforges.

Charles Consigny, Gaspard de Monclin et Nawel Bellour annoncent la création de leur cabinet d'avocats : Consigny Monclin Bellour. Activités en droit pénal et pénal des affaires (white-collar crime) et droit des affaires (fusions - acquisitions, corporate, fonds d'investissement, contentieux des affaires).

DLGA annonce un nouvel associé en charge du département droit de l'environnement, droit des énergies renouvelables et droit de l'urbanisme

Johanna Leplanois rejoint le cabinet d'avocats **DLGA** en tant qu'associé en charge du département droit de l'environnement, droit des énergies renouvelables et droit de l'urbanisme.

DLGA Société d'avocats renforce ainsi son expertise dans ces domaines et plus globalement en droit public.

Pour le cabinet basé à Paris et à Lille et dont les principaux domaines de compétences englobent les principaux domaines du droit des affaires tels que le Capital Investissement, le droit bancaire et du financement mais aussi des fusions acquisitions, des Clean-Technology, **Johanna Leplanois** apportera des compétences complémentaires, recherchées par ses clients.



Comment émerge le besoin de créer une Direction Juridique ?

Dans la vie d'une jeune entreprise, les besoins juridiques peuvent être assurés de toutes sortes de manières, en interne ou en externe, souvent de manière contextuelle, et sans être nécessairement formalisé. Il arrive pourtant un moment où la fonction juridique doit être structurée en interne. C'est ce moment que le Village de la Justice a souhaité préciser, en recueillant les témoignages de nombreuses entreprises, afin de mieux définir les facteurs décisifs qui ont amené la mise en place d'un service juridique organisé, ainsi que les difficultés rencontrées dans ce processus.



Quelles sont les motivations pour faire émerger une direction juridique ? L'aspect quantitatif du besoin est évoqué par de nombreuses entreprises, qui citent la « croissance des besoins », la « quantité de litiges », ou encore la « multiplication des demandes de consultations juridiques de la part des services opérationnels de l'entreprise ». D'autres réponses connexes mettent en avant l'accroissement « des activités », « de l'effectif », ou « l'acquisition d'une nouvelle filiale ».

D'autres entreprises mettent en avant des éléments plus qualitatifs, liés notamment au besoin d'expertise – « le besoin de compétence théorique », « la nécessité de disposer d'un professionnel du droit », la « professionnalisation de l'approche de la gestion du risque », « l'augmentation des risques contractuels » et

la « complexité des contentieux », ou, tout simplement, « la nécessité d'un support juridique au quotidien ». L'augmentation du risque juridique joue aussi un rôle important, du fait de la « multiplication des réformes juridiques, des formalités et des risques de contentieux », la « complexité croissantes des sujets », mais également « l'incidence de plus en plus importante des sujets juridiques ». Certaines entreprises soulignent les divers avantages qu'il y a à disposer d'un service juridique en interne par rapport à un fonctionnement externalisé, notamment en matière de « confidentialité », de « réactivité », et de « coûts ».

Un autre type de réponses met en avant le rôle de challenges plus globaux dans lesquels est venue s'inscrire la création de la DJ, telles qu'une

PIERRE MARCHÈS, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL D'ECA GROUP : « L'INTERNALISATION DE LA FONCTION JURIDIQUE PERMET D'APPORTER UNE VALEUR AJOUTÉE OPÉRATIONNELLE »

« ECA Group est une ETI française reconnue pour sa capacité à innover. Or, la rareté des contentieux du fait de la fiabilité de nos produits, ainsi que la taille du groupe avaient, jusqu'à ces dernières années, amené une perception assez peu opérationnelle de la matière juridique, et celle-ci était alors essentiellement externalisée auprès d'avocats et conseils. Néanmoins, la croissance soutenue des activités du groupe en France et à l'export a donné naissance à de nouveaux risques et opportunités juridiques, et par la même occasion vu émerger le besoin de se doter d'une compétence juridique interne capable de façonner une culture juridique propre à notre business model. En effet, sans remettre en cause l'expertise technique nécessaire qu'apportent les cabinets d'avocats sur de nombreux dossiers, l'internalisation de la fonction juridique permet d'apporter une valeur ajoutée opérationnelle indispensable à l'utilisation de la matière juridique comme levier opérationnel, et plus généralement au développement de la culture juridique au sein de l'entreprise.

C'est ainsi qu'une fonction juridique généraliste a été créée en 2014 au sein du groupe sous l'impulsion de la direction générale. Du contentieux aux contrats en passant par la propriété intellectuelle, la direction juridique intervient en support de tous les métiers du groupe. Nous travaillons toujours bien sûr en étroite collaboration avec des avocats et conseils dans la gestion de certains contentieux, ou encore lorsqu'une expertise particulière s'avère nécessaire, en matière de propriété intellectuelle, de droit immobilier, de droit du travail, etc. Contrairement à certaines idées reçues, la relation entre l'entreprise et les cabinets d'avocats est facilitée et optimisée par l'existence d'une direction juridique puisque cette dernière permet aux cabinets de disposer d'un interlocuteur privilégié au sein de l'entreprise capable de mieux appréhender le risque, de les solliciter plus en amont, et de leur fournir des éléments de meilleure qualité pour in fine obtenir de meilleurs résultats. Lorsque nous avons recours à l'expertise d'un cabinet d'avocats, il est davantage question de complémentarité que d'arbitrage entre internalisation et externalisation. En effet, l'expertise de nos partenaires avocats et conseils nous permet d'apporter des réponses encore plus pertinentes en matière d'identification et d'appréhension du risque ou encore de gestion des contentieux, le tout au service de la croissance du groupe. »

« réorganisation », une « filialisation », mais également la volonté de « travailler sur l'autonomie de l'entreprise », de « mettre en place la compliance » ou encore de « développer l'utilisation stratégique du droit dans le développement de la société ». Enfin, certaines réponses pointent le rôle d'événements ayant impulsé la création de la DJ, tels qu'une « situation de crise », « un contrôle de l'autorité de la concurrence », la « perte d'un procès », ou la « nomination d'un mandataire juridique et social ».

Quels sont les freins qui peuvent exister à la création de la direction juridique ? Pour plus de 20 % des entreprises ayant répondu à la question, la création de leur DJ s'est faite sans aucun obstacle. Pour quelques autres, sa mise en place a été retardée pour de bonnes raisons, telles que « l'absence d'urgence », « l'absence de contentieux », « le fait d'être une petite structure » ou « la volonté de se donner le temps de restructurer l'organisme en intégrant la culture et l'approche juridique au niveau de l'ensemble des directions ».

Le critère financier et le coût du recrutement ont été mis en avant par plusieurs répondants, ainsi que l'aspect lié aux compétences, qui se manifeste autant par la difficulté à « trouver du personnel qualifié » que par le temps requis pour « former les collaborateurs existants ».

Mais les réponses les plus nombreuses ont porté sur la perception de la fonction juridique au sein de l'entreprise : « difficulté d'appréhension des contours de la fonction juridique », « méconnaissance dans un premier temps de l'importance du juridique », « image de la DJ en tant que frein à la réalisation de projets », « crainte que la DJ ne soit pas un business partner qui avance avec eux ».

Tout un autre pan des réponses porte sur l'organisation interne, avec le manque de soutien « de la DG » voire les réticences « des actionnaires » ou de « la DAF », et sur les obstacles induits au cours du processus : la difficulté à mettre en place un « partage de responsabilités au sein de la DG », à octroyer « un budget autonome » ou à accorder « l'indépendance de la DJ par rapport à la direction financière », à organiser « la reprise du personnel juridique qui était avant dans les différents départements de la société », ou encore à « obtenir des agences qu'elles transmettent la gestion de leurs dossiers ». Autant d'obstacles qu'ont dû surmonter les services juridiques pour se constituer à la fois en termes d'organisation et de légitimité.

Jordan Bergrave

IMfinity

Interim Executive Management

121, av. des Champs-Élysées - Paris

Tél : +33 (0)1 72 71 85 00

www.imfinity.fr

Spécialiste du Management de Transition

et du Recrutement pour les Directions Juridiques,

Compliance, DPO, Finance, RH, SI, IT...

TYPE DE PRESTATION

- > Management de Transition
- > Recrutement classique
- > Recrutement d'urgence

NOS FORCES

- > Connaissance approfondie de chaque fonction en entreprise
- > Présence internationale
- > Honoraires clairs au forfait

NOS DOMAINES D'INTERVENTION

- > Juridique et Fiscal
- > Compliance
- > Données personnelles
- > Secrétariat Général
- > Ressources Humaines - Droit social
- > Finance
- > Systèmes d'Information
- > Communication Marketing

INGRID DE JERPHANION, DIRECTRICE JURIDIQUE DE DFS EUROPE (MAISON DU GROUPE LVMH) :
« POUR LA RÉOUVERTURE DE LA SAMARITAINE, IL A ÉTÉ NÉCESSAIRE D'AVOIR UNE ÉQUIPE JURIDIQUE LOCALE »

« DFS, maison du groupe LVMH, est chargée de. Le siège social de notre maison étant basé à Hong Kong, sa culture juridique est éloignée du cadre législatif et réglementaire européen, notamment en ce qui concerne la formalisation des contrats avec nos fournisseurs et nos différents partenaires. Par ailleurs, l'entrée en vigueur de la RGPD nous impose de contractualiser avec nos interlocuteurs sur le sujet des données personnelles. Par exemple, en Asie, il n'est pas inhabituel qu'un acheteur n'ait qu'à récapituler dans un simple email les termes de la négociation avec son fournisseur, alors qu'en Europe le cadre légal est beaucoup plus formaliste car nous devons conclure des conventions uniques récapitulant les accords commerciaux avec les fournisseurs. Même si certaines négociations sont menées au niveau « global » par les acheteurs de notre société mère, en France, c'est l'entité légale française qui est signataire de tous les contrats. Le nombre de contrats à formaliser avant l'ouverture de la Samaritaine est particulièrement important : plusieurs centaines d'accords, qui doivent être formalisés par écrit chaque année pour les achats ainsi que des accords de distribution sélective avec les fournisseurs de certains produits haut de gamme qui, pour ces derniers, ont vocation à régir la relation des parties pendant plusieurs années.

Ce projet parisien de la Samaritaine est très attendu du public et émerge dans un contexte plus concurrentiel que l'ouverture de notre grand magasin vénitien, le T Fondaco dei Tedeschi, intervenue en 2016. Pour la Samaritaine, il a été nécessaire d'avoir une équipe juridique locale. C'est dans ce contexte que ma fonction a été créée ainsi que celle de la responsable juridique avec laquelle je travaille en étroite collaboration. Pour faire face au « pic d'activité » juridique, je suis actuellement assistée par des avocats détachés dans nos bureaux parisiens. Cela leur permet d'être plus proches des équipes opérationnelles et de comprendre leurs besoins de l'intérieur. DFS attache en effet beaucoup d'importance à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer la conformité des comportements de l'entreprise et garantir le respect des lois en vigueur. »



HUMANAE VOUS ACCOMPAGNE DANS LE RECRUTEMENT DE VOS FONCTIONS JURIDIQUES

► LA CREATION D'UNE DIRECTION JURIDIQUE

« En tant que recruteurs, nous notons une perméabilité de certaines fonctions, RH et Financières notamment, qui nécessitent des connaissances en matière juridique. Néanmoins, rares sont les candidats qui pourront assumer à 100% le rôle d'un juriste ou d'un avocat au sein de leur service.

La plupart des PME/ETI ont recours à un Conseil juridique externalisé lorsqu'il s'agit de problématiques ponctuelles ou pour répondre à des questions très techniques, en matière financière par exemple.

Dès lors que l'on dépasse la centaine de collaborateurs, la question se pose de créer une fonction juridique. Mais **le juriste n'étant pas spécialiste de tous les axes du Droit, c'est la récurrence du besoin qui justifie le plus souvent l'internalisation de la fonction.**

Une structure évoluant sur le marché de l'audiovisuel ira ainsi naturellement vers le recrutement d'un juriste en propriété intellectuelle pour gérer la vie de ses contrats plutôt que de se tourner vers un conseil externe, qui engendre des coûts supplémentaires.

Les contingences internes déclenchent la création d'une DJ, mais impliquent également que celle-ci soit spécialisée dans un domaine. Il est donc courant que nous observions la coexistence de deux modes de fonctionnement, avec un département juridique spécialisé et un conseil externalisé pour les questions ponctuelles.

D'une manière générale, le recrutement d'un spécialiste est souvent l'occasion de repenser les pratiques internes et d'instiller une culture juridique parmi les équipes. »

HUMANAE - Cabinet de Conseil en Ressources humaines - www.humanae.fr

Mathieu LIGER - Consultant Associé

DOMINIQUE RIGON, RESPONSABLE JURIDIQUE DU GROUPE OODRIVE :
« L'ESSENTIEL EST DE DÉMONTRER NOTRE UTILITÉ QUAND NOUS TRAVAILLONS AVEC LES ÉQUIPES »

« Depuis que je suis arrivé chez Oodrive, la petite start-up est devenue un groupe de près de 400 salariés présents dans plusieurs pays européens et qui équipe les 2/3 du CAC40. Nous avons nécessairement dû évoluer. Nous fournissons des produits SAAS, des logiciels, et non seulement notre activité est de plus en plus réglementée mais, surtout, nos clients nous confient leurs données et leur identité, et c'est pour répondre à leurs attentes qu'il a été nécessaire de créer le service juridique. Nos contrats devenant de plus en plus complexes, les faire valider par le DAF ou par des cabinets d'avocats extérieurs devenait un peu dangereux et coûteux, nous avons donc décidé il y a quelques années de créer un service juridique et un poste de responsable juridique. J'étais responsable de la conformité de la filiale du groupe, spécialisée dans la signature électronique et la transition a été plus facile parce que je connaissais parfaitement les produits et les clients.

Nous essayons de fonctionner en toute autonomie, en faisant uniquement appel à des avocats pour gérer d'éventuels contentieux ou dans certaines situations qui dépassent mon domaine de compétences. En termes de moyens internes, je dispose d'un juriste et de toute la confiance de ma direction, et, en plus de cela, nous utilisons les outils maison, comme bien sûr notre outil de signature électronique. Nous avons encore très peu de contentieux, parce que nous sommes petits et faisons très attention à déminer les conflits le plus tôt possible. Nous ne voulons pas développer le service juridique pour raison de contentieux, même si cela changera peut-être avec le développement de l'entreprise.

Il est certain que le juridique dans les start-up est souvent vu comme la dernière roue du carrosse, mais il y a la volonté d'avancer, d'étoffer notre service, d'avoir plus de ressources et plus d'outils. Il faut y aller petit à petit car chaque produit et chaque dépense doivent être justifiés. Quand le marketing a besoin d'un outil, il annonce un « retour sur investissement » en expliquant ce que cet outil va rapporter, alors que, pour le service juridique, il est plus compliqué de démontrer un retour sur investissement. Pourtant, nous pouvons faire gagner de l'argent à l'entreprise : nous facilitons la vente en permettant au client d'avoir confiance dans l'entreprise et de signer plus vite. Le service juridique est souvent perçu comme un frein mais le vrai frein n'est pas le service juridique par sa nature mais par son dimensionnement. Cela se voit moins, c'est long à amener, et difficile à argumenter. L'essentiel est de démontrer notre utilité quand nous travaillons avec les équipes sur un projet, en expliquant non pas ce qui est interdit, mais comment nous pouvons faire mieux et plus efficacement tout en respectant la loi. »



ATLANTIC TALENT ADVISORY

75 boulevard Haussmann
75008 Paris
Contact : Angélique Lansalot
Mail : info@atlantic-talent.com
Tél. : +33 (0) 1 42 68 52 94
Site Web : www.atlantic-talent.com

Atlantic Talent Advisory est un acteur reconnu dans le recrutement de cadres juridiques pour le compte d'entreprises et de cabinets d'avocats.

Nous sommes une organisation agile, focalisée sur les besoins de nos clients. Par ailleurs, nous garantissons à tout moment le plus haut niveau de confidentialité et d'intégrité.

Poste : Juridique, Fiscal, Compliance, DPO, Règlementaires, registres.

Le rôle des avocats dans les audits d'entreprise



Les audits d'entreprise sont une démarche que certaines circonstances rendent obligatoire mais qui peuvent également s'inscrire dans une stratégie globale d'entreprise : améliorer les pratiques de la DJ avec un audit juridique, identifier enjeux et pistes d'action pour la gestion RH grâce à un audit social, nombreux sont les domaines où un audit externe peut être très bénéfique. Se pose alors la question de savoir à qui faire appel pour réaliser ces audits. Quelles sont les raisons pour lesquelles les entreprises peuvent se montrer réticentes pour confier ces missions à des avocats, et quelles sont à l'inverse les qualités qui leur sont reconnues ? quelle pertinence pour l'avocat dans les audits d'entreprise ? quels sont les liens structurels entre l'avocat et l'audit ?

Les réponses à notre questionnaire donnent à voir une certaine appréhension à l'idée de recourir à des avocats pour des missions d'audit. Une première catégorie de répondants préfère s'orienter vers des cabinets spécialisés en audit dans tous les domaines, quand d'autres considèrent que l'existence d'un service d'audit interne ou d'un contrôleur interne suffit à gérer les risques. Une partie des réponses met en avant les limites perçues de l'action des avocats : « manque de pragmatisme », « ne connaissent pas suffisamment l'entreprise », « trop éloignés de la vie quotidienne des entreprises ». Le budget est aussi en question puisque les entreprises font déjà en sorte de « maîtriser » ou de « baisser » les budgets avocats.

LES ATOUTS DES AVOCATS

Pourtant, de nombreux répondants mettent en avant l'intérêt qu'il y a à faire appel à des prestataires externes tels que les avocats, notamment quand « les compétences internes sont insuffisantes », et parce que cela représente « une charge de travail en moins » et « une réelle expertise en plus », car les intervenants extérieurs arrivent avec une « méthodologie » et une capacité à « benchmarker » l'entreprise. L'avocat offre en outre des qualités spécifiques dans ce domaine : d'une part, son expertise juridique, qui permet de bénéficier « du regard externe d'un spécialiste dans un domaine juridique précis », grâce auquel les entreprises peuvent s'assurer qu'elles sont « en compliance avec toutes les nouvelles lois », mais aussi son legal privilege, qui offre « la confidentialité des échanges sur les sujets sensibles ».

EN QUOI CONSISTE UN AUDIT JURIDIQUE MENÉ PAR UN AVOCAT ?

En tout premier lieu, un audit juridique consiste à analyser la stratégie de développement de l'entreprise, puis les moyens juridiques qui sont mis au service de cette stratégie – politique avocats, management contractuel, stratégie juridique... Une attention particulière est donnée à la structure du budget juridique par type de dépenses – conseil/contentieux, thématique... En tant qu'auditeur, l'avocat doit comprendre le fonctionnement systémique du service juridique à travers ses interactions concrètes avec la direction de l'entreprise, et les autres services, notamment ses clients internes que sont les opérationnels, et la façon dont la fonction juridique est perçue par ces différents acteurs. Les recommandations possibles porteront donc autant sur le fonctionnement intrinsèque, sur le recours aux prestataires externes par exemple, que sur la manière de mieux interagir avec les opérationnels.

POURQUOI FAIRE RÉALISER UN AUDIT SOCIAL PAR DES AVOCATS ?

Avec le développement d'une entreprise, par croissance interne ou externe, les problématiques d'organisation et de RH peuvent devenir difficile à comprendre et à gérer – rémunérations, formation, climat social, sécurité au travail, empilement de différents statuts et conventions. De nombreux problèmes peuvent en découler : climat social dégradé, communication inefficace, baisse de la qualité de vie au travail, et donc, par incidence, un impact sur la productivité des salariés. Un audit social se penche tout d'abord sur l'état des lieux des pratiques RH au regard des cadres normatifs existants, mais surtout, il va chercher à expliquer la situation de l'entreprise en terme de

SIHEM AYADI DUBOURG, AVOCATE ET FONDATRICE DE JURIDY « Un bon avocat doit se comporter comme un auditeur »

« Pour qu'un avocat réalise une prestation pertinente, il faut en quelque sorte qu'il procède comme un auditeur. Il ne doit surtout pas prendre la question juridique et la traiter dans son cabinet, mais doit comprendre comment fonctionne l'entreprise dans son ensemble, et comment la thématique qu'il doit traiter s'intègre dans la structure globale. Les avocats gagneraient à avoir toujours cette démarche d'audit face à toute question juridique : pourquoi cette question maintenant ? quelles sont les problématiques opérationnelles que vous rencontrez ? comment l'entreprise est-elle structurée ? quel est l'organigramme ? quelles sont les procédures en place ? comment fonctionnez-vous sur tel ou tel aspect ? L'avocat peut ainsi donner une vraie réponse opérationnelle au directeur juridique et tout le monde est gagnant, car l'avocat va alors se rendre indispensable. Les avocats doivent très bien connaître le secteur dans lequel ils interviennent, savoir comment cela fonctionne, pour interpréter la jurisprudence avec un regard opérationnel, c'est exactement la démarche de l'audit, et l'avocat devrait toujours avoir cette approche. »

dynamiques, de niveaux de satisfaction et de motivation, en se penchant sur la culture d'entreprise aussi bien que sur les jeux relationnels entre personnes et services. À la lumière de ces analyses, l'audit vise à proposer les solutions les plus efficaces pour améliorer la situation.

Aujourd'hui, cette procédure est principalement appliquée lors d'opérations de fusion/acquisition, mais de grands groupes commencent à le demander à leurs fournisseurs, et de jeunes entreprises type start-up se saisissent de cette démarche pour s'assurer que leur climat social reste optimal, ce afin d'attirer à elles les profils les plus demandés.

Un avocat est particulièrement adapté pour réaliser cette démarche, tout d'abord par sa formation intellectuelle et logique. Il sera également avantagé par son expérience dans le domaine du droit du travail, au niveau juridique comme judiciaire, sa maîtrise de la jurisprudence, et son habitude à rencontrer les différents acteurs dans le cadre des litiges pour lesquels il plaide. Enfin, son sens de la communication lui permettra de faire entendre de la meilleure manière possible les recommandations faisant suite à l'audit, ce qui est essentiel à la démarche dans son ensemble puisque seuls les conseils mis en application permettront de modifier la situation sociale de l'entreprise concernée.

LES AVOCATS ET L'AUDIT D'ACQUISITION

Les avocats sont tout particulièrement adaptés pour réaliser la due diligence avant acquisition, lorsque ces audits portent sur leur spécialité juridique. Il peut donc s'agir d'audit social, juridique – contrats, RGPD, PI... –, ou environnemental. Dans chacun de ces domaines, les objectifs sont de déterminer si la société est conforme, si des régularisations sont nécessaires et comment les réaliser. Par son expérience, l'avocat est très bien placé pour garantir la régularité et la sincérité des informations.

Jordan Belgrave



MG ASSURANCE

Mathieu Ganguet
Tél : 06 68 59 73 79
Mail : mg.assurance1383@gmail.com
Site Web : www.mg-assurance.fr

MG Assurance, basé à Marseille, vous accompagne et vous conseille pour votre prévoyance, retraite, épargne et santé.

MG Assurance est un cabinet de courtage indépendant en assurance de la personne.

Notre rôle est d'optimiser la couverture sociale et patrimoniale de nos clients. Nous les conseillons également en matière d'assurance vie, de santé et d'assurance emprunteur.

Nous nous adressons aussi bien aux professions libérales qu'aux entreprises et aux particuliers.

De plus, le cabinet s'occupe de réaliser des bilans de retraite et des dossiers de retraite (liquidation).

FAITES AUDITER LA COUVERTURE DE VOS SALARIÉS

Également appelé diagnostic de protection sociale, l'audit de la protection sociale que vous offrez à vos salariés est une démarche fructueuse à bien des égards. Parce que la réglementation en matière de protection sociale des salariés s'est particulièrement complexifiée ces dernières années, il est devenu difficile de connaître et donc de respecter l'ensemble des obligations dans ce domaine. Les entreprises courent de plus en plus le risque de subir des redressements sociaux ou des contentieux prud'homaux. D'autre part, connaître l'intégralité de la protection sociale permet de s'assurer qu'elle correspond aux besoins réels de vos salariés et pour la faire évoluer le cas échéant.

« Pour les entreprises, explique Mathieu Ganguet, dirigeant du cabinet MG Assurance, cela leur permet de déterminer si le contrat de prévoyance collectif est à jour et en adéquation par rapport à la convention collective, ou s'assurer que les indemnités de fin de carrière ont bien été provisionnées. Ou, de manière plus active, pourquoi et comment mettre en place des contrats de retraite afin d'améliorer les pensions de retraite, et des contrat d'épargne salariale pour récompenser et fidéliser ses salariés ».

Un audit de votre protection sociale va donc s'appuyer sur l'ensemble des documents requis – conventions collectives, bulletins de salaire, contrats d'assurance et leurs avenants, feuilles d'appel de cotisations, actes juridiques qui installent les régimes collectifs, statistiques de risques... – pour réaliser l'audit qui va vous permettre d'y voir plus clair. S'il y en a, les erreurs ou les oublis susceptibles d'entraîner la mise en cause de l'employeur sont identifiés. Puis viennent les préconisations les mieux adaptées à votre situation, avec différents scénarios. L'objectif peut en effet être de deux ordres : soit simplement remédier aux erreurs afin de respecter l'environnement fiscal et social, soit améliorer la couverture actuellement existante parce que la couverture de vos salariés est un élément d'attractivité, qui va donc vous permettre d'attirer les éléments dont vous avez besoin en vue de faire prospérer votre entreprise.

L'apport d'affaires et les avocats, c'est oui ou bien c'est non ?

La question de la rémunération de l'apport d'affaires par les avocats fait encore débat. Les partisans d'une évolution de la réglementation actuelle s'appuient notamment sur les perspectives de développement de la clientèle et de l'activité des cabinets. Les opposants mettent en avant les risques pesant sur les impératifs déontologiques de la profession. Les avocats y sont-ils favorables aujourd'hui ? Nous avons mené l'enquête.

L'APPORT D'AFFAIRES ET LA PRESTATION D'ENTREMISE OU DE PRÉSENTATION

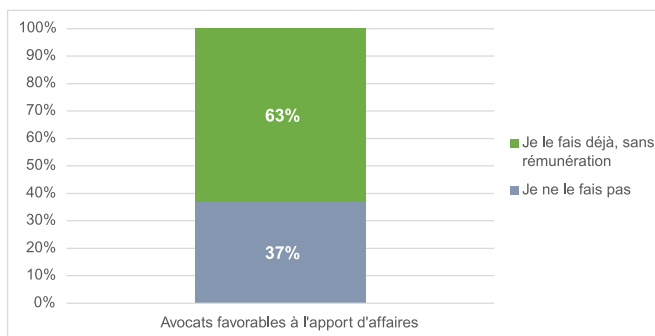
L'apport d'affaires consiste, pour un avocat ou un tiers, à apporter un dossier ou un client à un avocat ou, pour un avocat, à apporter un client ou un dossier à un tiers. Comme l'indiquait l'un des répondants à l'enquête, « est-ce une simple indication d'affaires ou s'agit-il de faire traiter la problématique particulière d'un client dépassant les compétences propres de l'avocat "apporteur d'affaires" ? ». La question est d'importance.

L'apport d'affaires (ou courtage) est une variété de contrat d'entreprise. L'apporteur d'affaires est un « entremetteur », qui n'a pas le pouvoir d'engager son client dans les liens d'un contrat. Sa prestation consiste à mettre en relation deux personnes désireuses de contracter, mais celles-ci, ainsi mises en relation demeurent libres de contracter ou non¹. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle l'avocat apporteur d'affaires n'engage pas sa responsabilité. Comme l'indique le CNB, dans la sous-traitance et la co-traitance, l'avocat accepte le dossier et en assume seul son traitement (sous-contrat) ou le traite ensemble avec d'autres avocats ou d'autres professionnels (co-contrat). En revanche, dans l'apport d'affaires, l'avocat n'accepte pas le dossier, « il ne réalise aucune prestation juridique, ni ne prend la responsabilité de sa bonne réalisation, mais met en relation son client avec un autre avocat ou un tiers ».

Pour le Barreau de Paris² l'avocat est régulièrement amené à "apporter" des dossiers à d'autres confrères ou à "présenter" des personnes qu'il connaît comme clients potentiels à d'autres confrères. C'est la logique même qui découle de l'article 1.3 du RIN, dont il résulte notamment que l'avocat a l'obligation déontologique de ne pas traiter un dossier qui aborderait des problématiques n'étant pas de sa compétence ou parce qu'il n'a pas les ressources matérielles ou humaines suffisantes pour le prendre en charge.

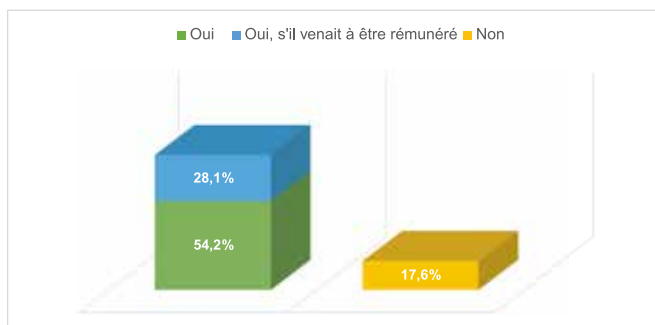
Comme le soulignait un autre des répondants à notre enquête, « le bouche-à-oreille est une forme d'apport d'affaires ; [il] est pratiqué de façon non officielle par les avocats depuis un demi-siècle ». Nul ne songe à contester cette réalité, y compris du côté des opposants à l'apport d'affaires, dont certains ont clairement formulé les choses : « des professionnels qui s'estiment mutuellement se recommandent d'ores et déjà spontanément lorsqu'ils n'exercent pas dans le même domaine d'activité et sans monétiser ces mises en relation mais uniquement dans le souci de satisfaction client ».

D'ailleurs, 63 % des avocats sondés qui sont favorables à l'apport d'affaires, nous ont indiqué le faire déjà en pratique, sans rémunération.

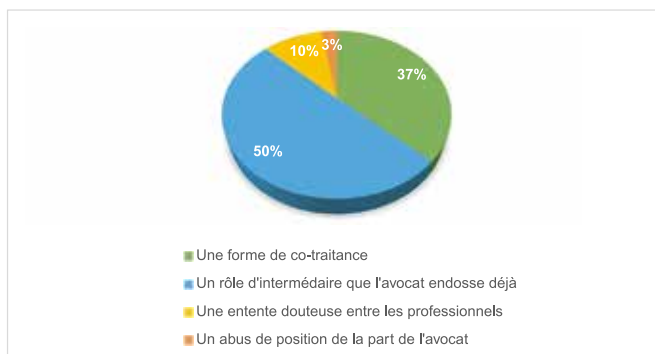


LES AVOCATS SONT-ILS FAVORABLES À L'APPORT D'AFFAIRES ?

Les répondants à notre enquête, principalement des avocats exerçant dans des petites structures³, sont favorables à l'apport d'affaires, à plus de 80 % (54,2 % favorables purement et simplement ; 28,1 % s'il venait à être rémunéré). Seuls 17,6 % des répondants nous ont dit y être défavorables.



Nous avons fait quatre propositions à nos répondants pour savoir comment ils percevaient l'apport d'affaires. En majorité, l'apport d'affaires est vu comme un « rôle d'intermédiaire que l'avocat endosse déjà » (63,4 %) et comme une « forme de co-traitance » des dossiers (46,4 %). Pour ceux qui y sont défavorables, l'apport d'affaires est vu comme une « entente douteuse entre des professionnels » (12,7 %), voire d'un « abus de position de la part de l'avocat » (3,3 %).



1 - Conseil National des Barreaux, AG du 3 juill. 2020, « L'apport d'affaires. Suite des EGAPA, proposition 25 », Rapport d'information.

2 - Ordre des avocats de Paris, juin 2017, « Rapport sur la rémunération de l'apport d'affaires ».

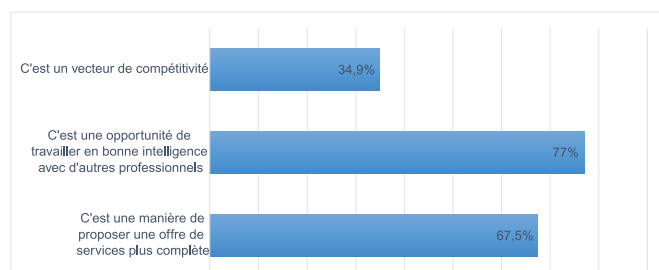
3 - De 1 à 3 personnes (67,3 %) ; de 4 à 10 personnes (20,9 %) ; entre 11 et 20 personnes (5,6 %) ; plus de 20 personnes (6,2 %).

L'APPORT D'AFFAIRES, ENTRE COMPÉTITIVITÉ ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Comme le dit l'un de nos répondants (favorable à l'apport d'affaires), il faut permettre à l'avocat « d'être compétitif et d'être au cœur de l'offre ». Une logique de business développement qui n'est aujourd'hui plus étrangère à la profession. Déjà en 2017, le Barreau de Paris expliquait dans son rapport sur la rémunération de l'apport d'affaires, que « non seulement l'apport d'affaires est un moyen non négligeable de développement de clientèle, en particulier pour les avocats exerçant individuellement, les cabinets de petite taille ou de taille moyenne, mais de surcroît cet apport d'affaires a une valeur économique »⁴. De même, lors des États généraux de l'Avenir de la profession d'avocat (EGAPA)⁵ en juin 2019, l'apport d'affaires était clairement identifié comme un vecteur de compétitivité des cabinets.

Dans ces perspectives, l'apport d'affaire peut bel et bien être vu, avec l'interprofessionnalité, comme une manière de travailler en réseau et de s'appuyer sur l'intelligence collective, afin « de tisser un réseau pour apporter aux clients une réponse à toutes les questions qu'ils peuvent se poser ».

Pour les répondants à notre enquête qui sont favorables à l'apport d'affaires, c'est une opportunité de travailler en bonne intelligence avec d'autres professionnels (77 %) et une manière de proposer une offre de services plus complète à son client (67,5 %). Il est un vecteur de compétitivité pour 34,9 % d'entre eux. « C'est un moyen de développement et de synergie en motivant financièrement ».



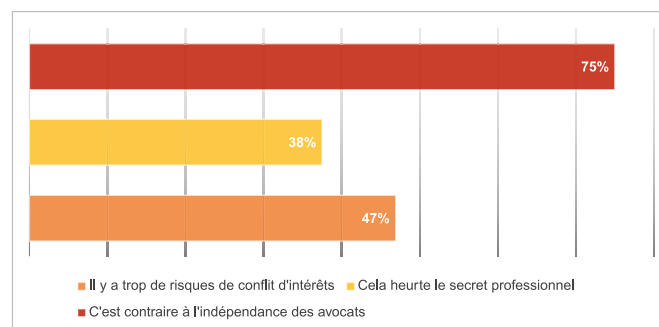
« Moderniser la profession pour faire face à la concurrence », « dépoussiérer la profession au risque qu'elle ne disparaisse », « ne pas tuer la profession à petit feu » sont autant de formulations dont les avocats sondés nous ont fait part pour montrer leur engagement pour le dispositif. De ce point de vue, « il serait [donc] temps que la réglementation de la profession se conforme à la réalité », voire, pour certains, de faire cesser une certaine forme d'« hypocrisie » et « d'avancer avec son temps »... Retenons, de manière moins polémique, le discours conduisant à positionner les avocats « comme des incontournables dans les affaires ». L'apport d'affaires, vu plutôt sous l'angle de la co-traitance, permet « de mutualiser des compétences, des pratiques et des expertises juridiques et/ou procédurales, dans l'intérêt bien compris du client ».

L'un des retours fait par les répondants à notre enquête a particulièrement attiré notre attention : « il est important que les avocats puissent disposer de cet outil

de compétitivité et de développement de leur clientèle », avant de préciser « à l'instar de n'importe quel autre professionnel "commerçant", dont nous avons toutes les contraintes, et peu d'avantages ». Oui mais, pourrions-nous dire. C'est en effet peut-être là l'un des points d'achoppement sur l'apport d'affaires : l'avocat n'est pas un commerçant ou, à tout le moins, pas un « commerçant » comme les autres. Une prestation juridique peut être facturée. Mais si la sous-traitance et la co-traitance permettent le partage d'honoraires (qui rémunère une activité juridique réalisée sur le dossier d'un client), l'apport d'affaires, lui, tend seulement à rétribuer l'apport d'un nouveau client, une prestation d'entremise.

LA DÉONTOLOGIE, UN OBSTACLE AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPORT D'AFFAIRES ?

Les opposants à l'apport d'affaires ou à sa rémunération formulent des objections de nature déontologiques : l'apport d'affaires est contraire à l'indépendance des avocats (75 %), il y a trop de risques de conflit d'intérêts (47 %) et cela heurte le secret professionnel de l'avocat (37,5 %).



L'apport d'affaires exercé à titre d'activité professionnelle est de nature commerciale, au sens de l'article L. 110-1, 7° du Code de commerce. Or l'article 111 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 prévoit que la profession d'avocat est incompatible notamment « avec toutes les activités de caractère commercial, qu'elles soient exercées directement ou par personne interposée ». C'est cette nature commerciale de l'apport d'affaire qui interdit à l'avocat de l'exercer à titre habituel et d'être rétribué à ce titre.

Toutefois, toujours selon l'article 111 précité, « ces incompatibilités prévues aux alinéas précédents ne font pas obstacle à la commercialisation, à titre accessoire, de biens ou de services connexes à l'exercice de la profession d'avocat si ces biens ou services sont destinés à des clients ou à d'autres membres de la profession ». Et comme l'explique clairement le rapport du CNB du 3 juillet 2020⁶, « l'activité d'apport d'affaires est autorisée à l'avocat si elle est exercée à titre accessoire à son activité professionnelle » : « un avocat peut donc jouer le rôle d'intermédiaire et recommander à son client un autre avocat ou un tiers ». **L'apport d'affaires n'est donc pas, en lui-même, interdit à l'avocat.** Mais il ne peut, en l'état des règles déontologiques, être rémunéré pour cela.

4 - Ordre des Avocats de Paris, juin 2017, précité.

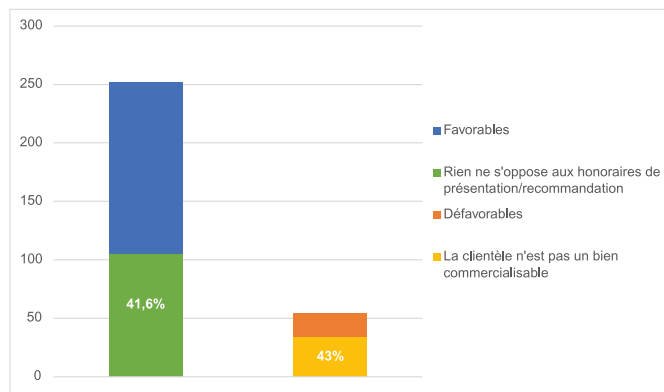
5 - EGAPA, juin 2019, « Avenir de la profession. 40 propositions pour l'avocat du XXI^e siècle ».

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPORT D'AFFAIRES, LE SUJET QUI FÂCHE ?

Comme le soulignait le CNB, « la rémunération de l'apport d'affaires aurait également pour avantage d'augmenter le chiffre d'affaires des cabinets d'avocats, en valorisant le travail de réseau de l'avocat »⁷. En dépit de ce qui n'est aujourd'hui qu'une perspective, tant l'article 10 du décret n° 2005-790 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat, que l'article 11.3 du RIN disposent : « la rémunération d'apports d'affaires est interdite ». Ces règles sont contenues de manière similaire dans le Code de déontologie du Conseil des Barreaux européens, dont l'article 5.4 prévoit l'interdiction des honoraires de présentation. La règle est claire, un avocat ne peut ni payer, ni recevoir un paiement pour la simple présentation d'un client.

Comme le souligne l'un des répondants à notre enquête, « le travail commercial est important dans notre métier, mais il y a deux types de situations concernées : la prospection effective, qui demande du temps et de travailler effectivement son réseau, ses clients etc. Là, il y a un travail effectif. Dans l'autre situation, la question est celle de savoir si l'on peut ou non traiter ce type de dossier. Si la réponse est non, mais vas voir untel de ma part. Et dans ce cas là, pourquoi cela serait-il rémunéré ? »

La rémunération de l'apport d'affaires reste encore aujourd'hui, sans surprise, un sujet sensible et clivant. Poser cette question replace l'activité de l'avocat sur le marché de la prestation juridique. L'écueil est alors de tomber dans le spectre de la « marchandisation » du droit. Et l'on retrouve ici l'une des craintes exprimées par les opposants à l'apport d'affaires ayant répondu à notre sondage : ceux qui sont défavorables à l'apport d'affaires sont 63 % à nous dire que la clientèle d'un avocat n'est pas un bien commercialisable. Et c'est seulement pour 41,6 % des répondants favorables à l'apport d'affaires, que rien ne s'oppose véritablement aux honoraires de présentation/recommandation.

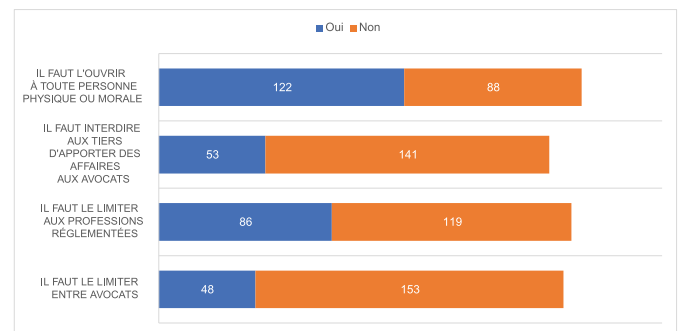


On notera également la préoccupation dont nous ont fait part plusieurs répondants, pour la plupart défavorables à l'apport d'affaires, quant au coût de l'apport d'affaires, du point de vue du client. Dénonçant une « absurdité économique et morale », l'un d'eux rappelait en effet que « tout intermédiaire génère un surcoût, créé un nouveau marché, dénature la relation client ». Il existerait ainsi un « risque de surfacturation ou de sous-facturation suivant les cas pouvant nuire au client ». L'apport d'affaire serait donc notamment « économiquement préjudiciable au client ».

Quoi qu'il en soit, si l'apport d'affaire venait à pouvoir être rémunéré, la question serait de savoir comment cette rémunération devrait être calculée et de déterminer la manière dont elle pourrait être éventuellement régulée. Comme le soulignent en effet plusieurs répondants à notre enquête, « entre avocats, c'est déjà difficile à gérer, mais avec des tiers (experts-comptables, architectes, DRH, etc.) c'est quasiment impossible ! ». Mais il s'avère finalement que ce n'est peut-être pas tant le point de savoir s'il faut rémunérer, que celle de savoir qui rémunérer qui pose problème. La question ne se pose en effet pas de la même manière selon que l'avocat est apporteur d'affaires à un confrère ou à un tiers ou que l'avocat bénéficie d'un apport d'affaires par un tiers.

QUI RÉMUNÉRER POUR UNE PRESTATION D'ENTREMISE ?

Nous avons précisément interrogé ceux qui sont favorables à l'apport d'affaires, pour savoir s'il fallait ou non le limiter et si oui, à l'égard de qui. Les inquiétudes sont ici les plus nombreuses. Deux tendances se dessinent nettement : il ne faudrait ni limiter l'apport d'affaires entre avocats (76 %), ni interdire aux tiers d'apporter des affaires aux avocats (73 %). Pour une majorité (58 %), il ne faut pas la limiter aux professions réglementées et l'ouvrir à toute personne physique ou morale.



De manière générale, les institutions représentatives, elles, se montrent favorables à l'autorisation de la rémunération de l'apport d'affaires entre avocats. L'interdiction pourrait également être levée à l'égard des professions réglementées, au sens de celles avec lesquelles une société pluri-professionnelle d'exercice (SPE) peut être créée. En revanche, en raison des risques notamment d'ordre déontologique, les réserves sont de mise en ce qui concerne les autres acteurs. Comme le dit justement l'un des répondants au sondage, l'avocat engage sa crédibilité vis-à-vis de son client à qui il va recommander un autre professionnel : « si ce dernier n'est pas à la hauteur des attentes du client, c'est l'avocat qui le perd également. C'est donc à l'avocat de choisir avec soin et en respectant notre déontologie les partenaires à qui il va apporter des clients ».

La balle est dans le camp du Conseil National des Barreaux, qui a constaté que les retours ayant accompagné la consultation menée auprès des barreaux dénonçaient « une définition insuffisante des modalités » susceptible d'accompagner la levée de l'interdiction de la rémunération de l'apport d'affaires. La prochaine étape, et non des moindres, est donc de se décider après avoir établi une « définition préalable et complète du régime juridique envisagé ».

Aude Orange

6 - Rapport d'information, AG du CNB, 3 juill. 2020, précité.

7 - Ibid.

Quand avocats travaillistes et assureurs fonctionnent ensemble dans l'intérêt de leurs clients



La protection sociale est une matière complexe, hybride et non exclusivement juridique. L'accompagnement des entreprises et des particuliers en la matière suppose souvent l'intervention de différents acteurs, professionnels du droit, du chiffre et du secteur assurantiel. Pour en savoir davantage sur la manière dont avocats et assureurs travaillent ensemble, nous nous sommes tournés vers Maître Mehdi Caussanel-Haji, Avocat spécialiste en droit social, Associé chez Barthelemy Avocats et Alain Maurey, Agent général spécialisé dans le domaine de la protection sociale chez Gan Assurances.

COMMENT VOUS TRAVAILLEZ ENSEMBLE ?

Alain Maurey : « Nos deux expertises associées nous permettent d'avoir une offre d'accompagnement beaucoup plus complète que si chacun répondait par soi-même. Il arrive que Mehdi m'appelle parce qu'il a un point particulier à creuser, par exemple une question sur la retraite en cas de reconstitution de carrière. Et de mon côté, j'appelle Mehdi, parce que je trébuche sur un point pouvant mettre en péril le caractère objectif et obligatoire d'un contrat, sur la construction d'un accord d'intéressement, etc. Nous pouvons également prendre l'exemple des formations que nous assurons ensemble notamment auprès de dirigeants d'entreprise et d'experts-comptables. »

Mehdi Caussanel-Haji : « Nous avons des échanges de bonne intelligence, que l'on pourrait qualifier de « donnant-donnant » : la satisfaction de nos clients et la possibilité pour moi d'avoir une vision globale... et bien évidemment sans contrepartie financière. De mon côté, je n'ai jamais formalisé de relations d'affaires. Les retraites, la prévoyance, les frais de santé, les garanties, les dispenses, les contrats de travail, les accords d'intéressement, etc. sont autant de sujets qui ne sont pas purement juridiques. Quand j'ai besoin de renseignements sur la réalisation d'un bilan retraite par exemple, ça va beaucoup plus vite pour moi de contacter Alain. À l'inverse, en cas de contrôle Urssaf par exemple, il va m'appeler pour évaluer les risques, et je vais pouvoir attirer son attention sur le spectre des risques, certains aspects techniques, apporter des réponses en termes de délais, etc. »

SELON VOUS, POURQUOI AVOCATS ET ASSUREURS NE TRAVAILLENT PAS DAVANTAGE ENSEMBLE ?

AM : « Il me semble que beaucoup de clients des avocats n'attendent pas qu'ils les mettent en relation avec des conseillers. J'aurais presque tendance à dire que ce qui bloque, c'est en effet l'attente à l'égard de l'avocat, pour son expertise extrêmement pointue sur un dossier, mais pas forcément une continuité dans la relation sur le conseil. Ça va être un peu du « one shot » comme on dit : j'ai un contentieux avec un salarié, comment puis-je me défendre ; j'ai une négociation sociale à mettre en place dans mon entreprise, comment dois-je faire, etc. Mais finalement, pas sur des questions sur l'intérêt à être sur un statut de salarié ou de TNS, quelles solutions de retraite d'entreprise sont à privilégier, comment protéger les miens en cas de décès, etc. Pour ces questions-là, nous sommes plutôt sur un territoire d'échanges avec les experts-comptables. »

MCH : « Je partage l'avis d'Alain. Je rencontre souvent des Conseils qui ne sont là que pour répondre à la question qu'on leur pose. Les avocats qui ont l'habitude d'intervenir auprès des entreprises savent qu'il est nécessaire de positionner la question posée de manière plus large et connaître l'environnement, il faut connaître et détecter toutes les « aspérités », l'avant et l'après, bref, être dans une stratégie d'entreprise et non pas « subir les règles ». Pour faire ça, effectivement, il faut sortir de la logique « je réponds à la question juridique », parce qu'elle touche d'autres problématiques et a certainement d'autres conséquences. Il peut y avoir des répercussions auxquelles seuls un avocat spécialiste, un assureur ou un expert-comptable peuvent répondre. Et c'est alors tout l'intérêt d'avoir la possibilité de contacter d'autres professionnels avec lesquels on peut bien travailler. »

EST-CE QUE LA RÉMUNÉRATION DE L'APPORT D'AFFAIRES BIAISERAIT LE JEU ?

MCH : « Le risque de la rétribution est d'abord une évidence, la suspicion possible d'un de nos clients sur la compétence choisie auprès d'un « tiers spécialiste », une sorte de favoritisme au « mieux disant » en termes de rétribution. Ce n'est pas que ça biaise forcément le jeu, mais ça le pourrait. Un autre aspect également qui en est proche est la « recommandation ++ » : vous orientez un client vers un spécialiste en dehors de votre cabinet que vous connaissez et dont vous reconnaissez les qualités professionnelles et humaines. Je ne vois pas dans quelle mesure je pourrais être rémunéré simplement pour une présentation. Mon client me fait confiance. Est-ce que ça, c'est monnayable ? Aujourd'hui, je ne le crois pas. »

AM : « Tout ce que dit Mehdi est exact. Mais c'est vrai que ça pourrait être aussi un sujet d'échange. Nous pourrions nous mettre autour d'une table et regarder comment on peut faire plus. Certains cabinets d'expertise comptable, par exemple, avancent beaucoup avec des offres packagées : package « optimisation de la rémunération » ou « stratégie d'optimisation de la retraite pour les dirigeants » ou « audit de la protection sociale », etc. »

Propos recueillis par A. Orange

Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur le site du Village de la Justice



Comment choisir sa legaltech ?

D'ici 2025, les services juridiques vont multiplier par trois leurs dépenses en matière de technologie juridique selon Gartner¹. Et si digitaliser les process des entreprises en adoptant une solution legaltech était à portée de main dès aujourd'hui ?

Si leur utilité n'est plus à démontrer, il est important de procéder étape par étape pour choisir celle qui répondra aux besoins des organisations.

POURQUOI S'ÉQUIPER D'UNE LEGALTECH ?

Selon une étude Day One², 88% des directeurs juridiques pensent que la crise de la covid-19 va avoir un impact fort sur la conduite du changement et amener à davantage de digitalisation. Nous l'avons donc tous ressenti : des services indisponibles en télétravail, des logiciels inaccessibles, des difficultés à communiquer à distance, etc. C'est le point de départ de nos transformations digitales et du besoin de trouver le bon outil pour permettre au service de continuer à fonctionner et de s'adapter aux nouveaux contextes de nos organisations. Les situations sont variées et il est important de commencer son projet par une définition très précise des raisons motivant le changement : son "pourquoi".

Par exemple, parle-t-on d'un processus interne à optimiser ? d'une obsolescence logicielle ? d'une nouveauté réglementaire ? ou encore de pallier un manque de ressources humaines ? Maîtriser son "pourquoi" facilitera la suite du projet, en particulier lorsqu'il s'agira de le défendre en interne ou de combattre la résistance naturelle au changement.

Les legaltech ne sont que des moyens pour accompagner les organisations dans de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux processus organisationnels.

RECENSER VOS BESOINS ET LES POINTS BLOQUANTS

Nos outils sont au service de vos besoins et plus vos besoins seront précis, plus la réponse et le calendrier seront impactant. Pour vraiment tirer parti de cette étape, il est préférable de privilégier une approche par priorité pour résoudre les problèmes les plus pénalisants en premier et minimiser l'investissement sur ce qui n'est pas critique.

Par exemple, si l'objectif est de gagner en visibilité sur ses engagements contractuels : affinez votre besoin en précisant s'il s'agit de tous vos contrats tout de suite ou plus particulièrement d'un type de contrat sur lequel le gain de temps pour vos équipes serait le plus significatif.

En travaillant cette priorisation et en définissant ce chemin critique, vous serez en mesure de sécuriser les premières échéances de votre projet, de permettre à l'éditeur d'évaluer très en amont la faisabilité technique et enfin de mieux maîtriser vos besoins en termes de nombre d'utilisateurs.

DES ATELIERS DE CADRAGE

Pour recenser les besoins des équipes, les ateliers présentent de nombreux avantages. L'objectif est de poser un maximum de questions aux participants pour mettre à leur disposition une solution adaptée à leurs problématiques quotidiennes. Cela passe par des questions comme : avez-vous besoin de collaborer à plusieurs et à distance sur les contrats ? avez-vous besoin de reportings ? Ou encore : avez-vous besoin d'accélérer la création de contrats et leur signature ? Quand on sait que le temps moyen de rédaction d'un contrat est de 3,4 semaines selon Forrester, on comprend l'utilité d'une legaltech pour diminuer ces délais.

N'hésitez pas à extraire de ces ateliers le "pourquoi" de chaque besoin et à collecter des données chiffrées sur la situation actuelle. Ces données vous permettront de valider si votre objectif de transformation est atteint de manière objective et si la solution que vous allez identifier répond bien au problème.

DU CAHIER DES CHARGES AU SUCCESS PLAN

Définir un cahier des charges consiste à coucher sur le papier toutes vos attentes sur la legaltech.

Il doit comprendre les éléments suivants :

- **Les objectifs** : ils doivent être clairement identifiés et comporter un indicateur de succès vous permettant d'évaluer leur atteinte. Par exemple : gain de temps et de productivité, visibilité sur les engagements contractuels, optimisation des performances.
- **Les besoins** recueillis au cours des ateliers.
- **La structure de l'équipe** : chacun des acteurs de la digitalisation doit avoir un rôle défini. Par exemple : le chef de projet, les testeurs de la solution, etc. La clé est de désigner des personnes impliquées et prêtes à consacrer du temps à ce projet.
- **Le périmètre** : délimiter les actions en fonction des priorités et des besoins dégagés précédemment. Sans oublier l'environnement technique dans lequel s'intégrera la solution (GED, CRM...).

1 - source : Gartner, 2020, <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-12-17-gartner-survey-shows-outside-counsels-share-of-legal-spending-down-6-percentage-points-since-2018>

2 - DAY ONE, COVID-19 & DIRECTIONS JURIDIQUES : Retour d'expérience pour le futur Bilans et perspectives pour les directions juridiques, Juillet 2020 <https://www.lemonedudroit.fr/publications/248-etudes-et-documents/70900-covid-19-directions-juridiques-renforcent-role-entreprise.html>

• **Le calendrier.** Il est absolument nécessaire de fixer un cadre aux équipes avec des échéances et un planning. Si certaines échéances sont incontournables, elles doivent être précisées et communiquées à votre partenaire.

• **Le budget :** le montant alloué à ce projet va déterminer le type de solution qui pourra être choisie et mise en œuvre. Il est donc essentiel de le fixer bien en amont avec les différentes équipes concernées et notamment la direction.

Ce cahier des charges peut être jalonné en sous étapes : c'est ce que nous appelons un *success plan*. Votre projet de transformation se construit ainsi comme une succession de victoires par étapes, pouvant comporter des périmètres propres, des budgets propres, un calendrier propre se débloquant à chaque jalon. Cela apporte motivation et légitimité aux équipes durant la mise en œuvre. Cela fait aussi face à une réalité : votre périmètre va évoluer au cours des années d'usage et il faut accepter de concentrer son effort sur ce qui, à cet instant, résoudra votre problème connu.

CONSTRUIRE DES SCORECARD POUR SÉLECTIONNER SA LEGALTECH ?

Selon l'Observatoire permanent de la legaltech du *Village de la Justice* mis à jour chaque mois, on compte aujourd'hui au moins 210 legaltech en France³. Repérer celles qui répondent à vos besoins devient alors complexe. S'appuyer sur une grille de critères prioritaires aidera la sélection :

- des critères propres aux besoins cartographiés (ex : fluidifier la collaboration, faciliter l'accès aux documents, signer ses contrats à distance, suivre les échéances avec des rappels automatiques...)
- des critères propres aux contraintes définies (interface simple d'utilisation, solution en ligne pour un déploiement rapide, stockage chiffré et sécurisé des données, disponibilité et mise à jour de la solution...).

Il faut faire la différence entre les critères critiques pour l'activité de l'entreprise et, *a contrario*, ceux qui ne sont pas indispensables.

Parmi les points importants, il est également nécessaire de faire attention à la renommée de la legaltech (ex : prix, distinctions, presse), ses prestations (ex : accompagnement, formations), sa qualité de service (ex : support réactif), ses partenaires (ex : intégration aux autres logiciels métier), son prix, etc.

Faire une demande de démonstration et consulter les témoignages clients permettent aux organisations de faire des choix documentés. La démo permet notamment aux organisations d'avoir un premier contact avec les équipes de la solution et de voir le produit en action.

Enfin, il est utile de penser aux humains derrière la technologie et de privilégier des équipes avec des compétences juridiques.

DÉFENDRE LE PROJET EN INTERNE : TROUVER ET CONVAINCRE LES SPONSORS DU PROJET

Votre projet de digitalisation juridique s'inscrit dans une démarche stratégique qui doit être en cohérence avec

celle de l'entreprise. Sa réussite passe par l'adhésion des sponsors du projet, c'est-à-dire au sein de la direction, ceux qui vont le soutenir, l'arbitrer et lui allouer un budget !

Pour lever le frein du coût, il s'agira de démontrer la valeur ajoutée de la solution. Cela implique non seulement de faire reconnaître les problèmes qui ont poussé les directions juridiques à rechercher une solution (la hiérarchie est-elle d'accord avec votre diagnostic ?), mais aussi de mettre en avant le retour sur investissement attendu grâce à des KPI (ex : gain de temps, économies réalisées, croissance générée, sécurité renforcée...). À cette étape, les organisations doivent pouvoir compter sur l'aide de la legaltech, en mesure de fournir des références et des arguments pour les accompagner cette démarche.

Alexandre Grux, CEO et co-fondateur d'Hyperlex



Si vous souhaitez en savoir plus sur le sujet du choix d'une legaltech, Hyperlex a rédigé un guide : <https://hyperlex.ai/le-guide-choisir-legaltech-6-etapes/>

**Prochain article dans le
Journal du Management Juridique
n°82**

**Comment choisir une solution
de gestion du cycle de vie des
contrats (CLM) ?**

3 - <https://www.village-justice.com/articles/Les-start-up-droit,18224.html>

Face au programme de contrôles de la CNIL annoncé pour 2021, l'AFCDP recommande des actions prioritaires

LE PROGRAMME DE CONTRÔLES DE LA CNIL, CENTRÉ SUR LA SÉCURITÉ ET LES COOKIES, DONNE DES INDICATIONS CLAIRES AUX DPO SUR LEURS PRIORITÉS

Comme chaque année, la CNIL a publié le 2 mars 2021 son programme annuel de contrôles¹ pour 2021, en rappelant qu'en 2020 elle a pratiqué 6500 investigations, dont 247 procédures formelles de contrôle.

Sans grande surprise, au-delà des contrôles induits par des plaintes ou par l'actualité, la CNIL entend se focaliser sur trois grandes thématiques :

- la cybersécurité des sites web ;
- la sécurité des données de santé ;
- l'utilisation des cookies, dont l'échéance prenait effet le 1^{er} avril.

UN PROGRAMME SANS SURPRISE

La CNIL justifie les contrôles sur la sécurité des sites web par le fait que les défauts à ce sujet sont fréquents et peuvent conduire à des violations de données, dont le nombre a fortement augmenté en 2020. La Commission entend donc contrôler, en particulier, les formulaires de collecte de données, l'usage de protocoles sécurisés (HTTPS), l'application de ses recommandations sur les mots de passe et les stratégies de lutte contre les rançongiciels.

Largement induits par le contexte sanitaire, les contrôles sur la sécurité des données de santé ont pour but de vérifier la conformité des traitements et de veiller au plus haut niveau de sécurité au profit des personnes concernées. Cette partie du programme de la CNIL n'est que la poursuite des actions entamées en 2020.

La CNIL prévoit également le renforcement de ses contrôles sur l'utilisation des cookies et autres traceurs, qu'elle va accentuer à partir du 1^{er} avril 2021 en insistant sur les modalités de recueil du consentement, selon les lignes directrices et la recommandation qu'elle a publiées² le 1^{er} octobre 2020.

La CNIL insiste sur son souhait de répondre aux attentes des internautes, dont les plaintes portent de plus en plus sur le traçage sur l'internet, et précise qu'elle entend continuer à collaborer avec les autres autorités de contrôle européennes pour les questions liées aux transferts transfrontaliers, y compris pour des opérations de contrôle conjointes.

L'AFCDP RECOMMANDE D'INTÉGRER LE PROGRAMME DE LA CNIL DANS LES PRIORITÉS DES RESPONSABLES DE TRAITEMENT

L'AFCDP souhaite attirer l'attention de ses membres professionnels de la protection des données, et en particulier les Délégués à la protection des données (DPD/DPO) sur les impacts du programme de la CNIL, et les actions à prévoir pour éviter les déconvenues.

L'attention de la CNIL sur les conditions de sécurité des traitements confirme que ce sujet doit être pris à bras le corps par les DPD/DPO : la sécurité fait d'ailleurs l'objet d'obligations rappelées à l'article 32 du Règlement Européen sur la Protection des Données (RGPD).

L'AFCDP recommande aux DPD/DPO de se rapprocher des responsables de la sécurité de systèmes d'information (RSSI) et d'élaborer des plans d'action communs pour évaluer le niveau de sécurité des traitements, et corriger les failles éventuelles.

COOKIE : UN SUJET SENSIBLE, DES CONTRÔLES DÈS LE 1^{ER} AVRIL 2021

L'AFCDP rappelle que dans leurs missions, les DPD/DPO doivent contribuer à la conformité des traitements de leurs organismes respectifs sans entraver leurs activités, mais aussi à s'assurer du respect des droits des personnes concernées.

Dans ce contexte, l'AFCDP recommande aux DPD/DPO de procéder sans délai à un inventaire

exhaustif de tous les sites web mis en œuvre par leur organisme, et d'y vérifier la présence cookies ou de tout autre type de traceurs. Ces vérifications doivent intégrer les traceurs mis en œuvre par des tiers.

Il convient alors, pour chaque cookie identifié, et selon la catégorie à laquelle il appartient, d'appliquer les recommandations de la CNIL en matière d'information, et dans certains cas de vérifier la présence et les modalités du recueil du consentement.

En particulier, comme elle l'a largement expliqué, la CNIL entend être vigilante sur les informations fournies aux internautes, et sur la faculté qui doit leur est donnée de ne pas accepter les cookies de traçage.

L'AFCDP continue à suivre ces questions avec attention et à apporter son soutien à ses membres, en particulier au travers de son réseau social privé, source d'entraide entre DPD/DPO.

Patrick Blum, Délégué Général de l'AFCDP

1 - <https://www.cnil.fr/fr/cybersecurite-donnees-de-sante-cookies-les-thematiques-prioritaires-de-contrôle-en-2021>

2 - <https://www.cnil.fr/fr/cookies-et-autres-traceurs-la-cnil-publie-des-lignes-directrices-modificatives-et-sa-recommandation>

#JRGPD

RGPD : TOUS CONCERNÉS, TOUS IMPLIQUÉS !

Mail : info@jrgpd.fr
 Site Web: <https://www.jrgpd.fr>

Les #JRGPD sont un espace de rencontre et de dialogue **entièrement dédié à une protection effective et cohérente des données personnelles selon les standards portés par l'UE** - un élément stratégique de l'autonomie numérique !

Quel que soit votre secteur d'activité, venez découvrir, échanger, contribuer, confronter vos idées, porter vos solutions novatrices et, avec vos pairs et les spécialistes d'autres domaines, **contribuer au développement des solutions numériques de demain.**

Vous retrouverez également sur notre plateforme les vidéos des #JRGPD 2020 et leurs 34 intervenants.

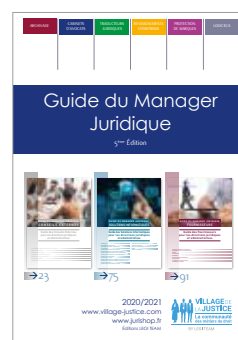
JURISTES



LE JOURNAL DU MANAGEMENT JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE D'ENTREPRISES

La 1^{ère} revue dédiée au
management des services
juridiques

À chaque numéro : l'interview d'un Directeur Juridique, un dossier sur un thème du droit des affaires, une rubrique RGPD, une rubrique management, une rubrique assurance, des enquêtes, une veille sur l'actualité juridique des contrats ainsi que sur les nominations et mouvements du droit des affaires et un agenda des formations.



GUIDE DU MANAGER JURIDIQUE D'ENTREPRISE

Le seul guide des fournisseurs des directions
juridiques

Plus de 250 cabinets d'avocats d'affaires, partenaires et fournisseurs se présentent chaque année dans ce carnet d'adresses utiles, commandé par plus de 10 000 directions juridiques et secrétariats généraux.



www.legiteam.fr

Pertes d'exploitation : les assureurs pourraient être contraints d'indemniser leurs assurés par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR)

L'état d'urgence sanitaire a connu peu de répit depuis mars 2020 et la survie de nombreux établissements sous fermeture administrative au nom des restrictions sanitaires est en jeu. Légitimement, les commerçants et restaurateurs comptent sur l'indemnisation de leurs pertes d'exploitation sans dommages par les assureurs. Mais, pour la plupart, les assureurs refusent d'indemniser leurs assurés. L'avis de l'ACPR pourrait faire basculer les décisions de justice en faveur des assurés. Le cabinet Grenier Avocats livre son éclairage.

Sans grande surprise, de nombreux commerçants et restaurateurs ont reçu une fin de non-recevoir lorsqu'ils se sont tournés vers leur assureur pour demander l'indemnisation de leurs pertes d'exploitation sans dommages. Alors où se situe l'ambiguïté au sein des clauses contractuelles ? Certaines polices d'assurance prévoient une clause d'exclusion de garantie des pertes d'exploitation de l'assuré. Cette clause stipule qu'il n'y a pas d'indemnisation à charge de l'assureur si, à la date de la fermeture administrative de l'assuré, au moins un autre établissement fait l'objet d'une même fermeture administrative, pour la même cause, dans le même département*. Cette clause a incontestablement joué un rôle de premier plan mais cette exclusion contreviendrait à l'article L. 113-1 du Code des assurances, au titre duquel une telle clause doit être « formelle et limitée ». En l'espèce, toute la difficulté repose sur l'interprétation de la nature formelle et limitée de l'exclusion. Dans le contexte actuel de pandémie, cette ambiguïté rendrait critiquable l'application de la clause d'exclusion de garantie des pertes puisque, conformément aux dispositions de l'article L. 133-2 du Code de la consommation, les clauses des contrats des assureurs s'interprètent, en cas de doute, dans le sens le plus favorable à l'assuré.



d'exploitation** aux termes de laquelle elle demande que les clauses ambiguës concernées soient clarifiées. L'Autorité précise en outre que, dans les cas où les clauses contractuelles ne permettraient pas de conclure avec certitude à une absence de garantie, seule une interprétation du juge serait de nature à lever toute incertitude si les assureurs concernés, en cas de doute, n'interprètent pas le contrat en faveur de l'assuré.

PREMIERS JUGEMENTS FAVORABLES AUX ASSURÉS

Pour la première fois, le 13 janvier 2021, les résultats de l'enquête de l'ACPR ont été invoqués par un juge pour motiver son interprétation de la clause ambiguë d'exclusion de garantie en faveur de l'assuré. Ce jugement rendu par le tribunal de commerce de Nice est susceptible de créer un précédent jurisprudentiel si jamais la décision était confirmée en appel. Par ailleurs, cette décision fait écho à une affaire britannique dans laquelle la plus haute juridiction du pays a statué en faveur des assurés. En effet, le régulateur financier d'Outre-Manche, la FCA (Financial Conduct Authority), œuvrait depuis des mois en faveur des entreprises désireuses de se faire indemniser pour pertes d'exploitation à la suite de la pandémie. Bataille remportée, puisque le 15 janvier 2021, la Cour Suprême britannique a franchi le pas en condamnant six assureurs à indemniser quelques 370 000 assurés au titre de leurs pertes d'exploitation. Cette brèche ainsi ouverte ne règle pas la question de la couverture assurantielle dans le cadre de la crise actuelle qui doit être traitée au plus vite car, à ce jour, elle n'est pas définitivement tranchée.

Patrice Grenier
Grenier Avocats

GrenierAvocats
CABINET D'AVOCATS - LAW FIRM

LA VOIX DE L'ACPR, GENDARME DES ASSUREURS

L'application ou non des clauses d'exclusion s'est donc retrouvée au cœur des débats des nombreuses actions portées en justice, donnant lieu depuis plusieurs mois à une série de décisions contrastées : d'une juridiction à l'autre, les tribunaux ont peiné à trancher définitivement en faveur d'un camp, que ce soit celui des assureurs ou des assurés. Mais, en juin 2020, l'ACPR a fait entendre sa position via une enquête sur les garanties pertes

* Certaines polices d'assurance stipulent : « sont exclues les pertes d'exploitation, lorsque, à la date de la décision de fermeture, au moins un autre établissement, quelle que soit sa nature et son activité, fait l'objet, sur le même territoire départemental que celui de l'établissement assuré, d'une mesure de fermeture administrative, pour une cause identique ».

** Selon les résultats de l'enquête de l'ACPR qui a analysé 220 contrats différents en juin 2020, 93,3 % des contrats ont une couverture COVID 19 non garantie, 2,6 % une couverture COVID 19 garantie, mais 4,1 % ayant des clauses contractuelles ne permettent pas de conclure avec certitude à une absence de garantie.

Vous
reprendrez bien
un peu de
**Contract
Management ?**



01 48 86 05 27 . e2cm.net . contact@e2cm.net

Recouvrement transfrontalier de créances : quelles règles respecter ?

Même au temps de la Covid-19, les sociétés de recouvrement de créance françaises ont vocation à intervenir régulièrement dans le cadre d'opérations transfrontalières, non seulement parce que les échanges de biens et services à l'international entre acteurs économiques n'ont pas été arrêtés par la pandémie, générant son lot habituel d'impayés, mais également parce que les créances elles-mêmes sont des marchandises au sens du droit européen, susceptibles d'être échangées à l'international.

La profession du recouvrement de créance étant soumise à des réglementations nationales distinctes au sein de l'UE, se pose pour les entités françaises la question de savoir à quel droit se vouer en présence d'éléments d'extranéité touchant soit la créance à recouvrer (1), soit l'une au moins des parties (débiteur et/ou créancier) (2), soit la société de recouvrement elle-même (3).

1. CRÉANCES SOUMISES À UN DROIT ÉTRANGER OU À LA COMPÉTENCE DE TRIBUNAUX ÉTRANGERS

Tout d'abord, il importe peu que les parties aient entendu soumettre le contrat (et donc la créance) à un droit étranger, ou qu'elles aient souhaité confier les litiges contractuels à une juridiction étrangère.

La créance qui est issue d'un tel contrat sera effectivement soumise au droit substantiel et processuel étranger, et il est indéniable que le créancier ne pourra faire reconnaître son droit de créance (et donc obtenir un titre exécutoire) qu'en respectant ces règles de droit étranger¹.

Pour autant, le droit des voies d'exécution constitue un droit régalien par nature et les mesures d'exécution, qu'elles soient conservatoires en absence de titre exécutoire² ou définitives, ne pourront être prises qu'en application des règles processuelles du droit local. Ainsi, une créance ne pourra faire l'objet d'un recouvrement forcé sur le territoire français qu'après obtention d'un titre exécutoire français au terme de la procédure dite d'*executur*³.

Il en va de même pour le recouvrement amiable qui relèvera du droit local des voies d'exécution lorsqu'il s'exercera sur un territoire donné. Tout recouvrement amiable opéré en France sera donc soumis aux dispositions des articles L. 124-1 et R. 124-1 et suivants

du Code des procédures civiles d'exécution, peu importe que le contrat dont la créance est issue soit soumis à un droit et à des juridictions étrangers.

2. CREANCIER OU DEBITEUR ETRANGER

Ensuite, et pour les mêmes raisons, il est également indifférent de savoir si le **débiteur** est de nationalité étrangère dès lors qu'il réside ou dispose d'actifs dans le pays où est mise en œuvre la procédure de recouvrement, amiable ou forcée.

Ainsi, les dispositions des articles R124-1 et suivants du Code des procédures civiles d'exécution, et notamment celles relatives aux mentions obligatoires devant figurer sur les courriers de relance adressés par les cabinets de recouvrement, bénéficieront à tout débiteur, même de nationalité étrangère, faisant l'objet d'une procédure de recouvrement amiable dès lors qu'il a sa résidence ou son siège en France. Inversement, un débiteur français résidant à Berlin ne bénéficiera pas des dispositions de l'article R124-4 mais pourra invoquer le droit allemand du recouvrement amiable s'il reçoit en Allemagne un courrier de relance d'un cabinet de recouvrement français.

De même, une société de droit monégasque peut voir ses actifs immobiliers situés en France hypothéqués à titre conservatoire (donc sans titre exécutoire) par l'effet d'une ordonnance sur requête du Juge de l'exécution français, alors même qu'elle ne

disposerait d'aucune représentation en France, la Loi française attribuant compétence au Juge français du lieu d'exécution de la mesure lorsque le débiteur demeure à l'étranger (Cass. civ.2^{ème}, 9 novembre 2006, pourvoi n°04-19138).

Quant à la nationalité du créancier, elle est parfaitement indifférente pour connaître le droit applicable aussi bien à une procédure de recouvrement amiable qu'à une procédure d'exécution forcée, même si certaines règles procédurales la prendront en compte (élection de domicile, extension des délais de notification et de recours etc.)⁴

3. CABINET DE RECOUVREMENT ÉTRANGER

Enfin, la nationalité du cabinet de recouvrement de créances n'est pas susceptible d'avoir d'incidence

1 - Sauf le cas particulier de la procédure d'injonction de payer européenne issue du Règlement CE n°1896/2006

2 - Voir à ce propos pour la France l'arrêt rendu par la Cour de cassation donnant compétence au juge des requêtes pour faire procéder à une mesure conservatoire en présence d'une créance fondée dans son principe et menacée dans son recouvrement, y compris lorsque la créance relève d'un droit étranger (Cass. civ.1^{ère}, 16 avril 1996, pourvoi n°94-15531).

3 - Sauf cas particulier du titre exécutoire européen pour les créances incontestées (Règlement CE n°805/2004 du 21 avril 2004) et du titre exécutoire issue de la procédure d'injonction de payer européenne précitée.

4 - En l'absence de jurisprudence sur le sujet, il est difficile de savoir si les dispositions de l'article R.124-3 du Code des procédures civiles d'exécution, qui rappellent le contenu minimum obligatoire du contrat passé entre un cabinet et son client créancier, trouvent à s'appliquer à un créancier étranger, a fortiori lorsque le cabinet de recouvrement est lui-même de nationalité étrangère.



sur la réglementation applicable au recouvrement de créances, lorsque le recouvrement aura été opéré au sein de l'Union Européenne par un cabinet ayant son siège dans un des pays membres de l'Union.

En effet, en dépit de l'absence de réglementation européenne portant spécifiquement sur le recouvrement amiable, le droit de l'Union européenne a pour objectif de promouvoir le libre établissement et la libre prestation de services au bénéfice des acteurs économiques des pays membres.

En particulier, les articles 34 et 35 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE ci-après) prohibent toutes restrictions quantitatives ainsi que toutes mesures d'effet équivalent de marchandises (la créance étant une marchandise au sens du droit de l'Union) à l'importation ou à l'exportation entre les Etats membres.

L'article 49 du TFUE prohibe quant à lui toutes restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un Etat membre dans le territoire d'un autre Etat membre.

Enfin, l'article 56 du TFUE pour sa part, prohibe toutes restrictions à la libre prestation des services à l'égard des ressortissants d'un Etat membre établis sur le territoire d'un autre Etat membre.

Dès lors, tout instrument législatif national qui aurait pour conséquence de restreindre ces libertés essentielles à la consolidation du marché intérieur pourrait être regardé comme constitutif d'une violation du droit européen.

En somme, la législation européenne a clairement pour objectif d'éliminer les obstacles au développement des activités de services et s'oppose donc par principe à toute mesure nationale, non justifiée ou disproportionnée, qui résulterait en un cloisonnement du marché intérieur.

Il s'en suit qu'en droit français, et cela devrait être le cas pour chacun des droits nationaux de l'Union Européenne,

l'activité de recouvrement amiable de créances n'est pas stricto sensu une activité réglementée⁵, dans le sens où elle peut être effectuée sans autorisation ou agrément préalable par n'importe quelle société située sur le territoire de l'Union Européenne⁶.

Par principe, un cabinet de recouvrement de créances situé dans un Etat membre peut donc librement exercer son activité dans un autre Etat membre et il sera alors soumis au droit local.

C'est ainsi qu'un cabinet de recouvrement français souhaitant opérer en Belgique devra être immatriculé au RCS, souscrire à une police d'assurance prévoyant certaines garanties, disposer d'un compte bancaire séparé et demander une inscription administrative uniquement pour le recouvrement des dettes de consommateurs. **À l'inverse, un cabinet belge opérant en France devra justifier d'une assurance RC et d'un compte en banque séparé y compris pour le recouvrement de créances commerciales, et devra déclarer son activité auprès des services du Procureur de la République.**

S'agissant enfin des cabinets de recouvrement ayant leur siège en dehors de l'Union Européenne, ils peuvent exercer leur activité en France mais sous réserve de respecter la réglementation décrite précédemment. Ceci suppose notamment qu'ils puissent disposer d'un compte ouvert auprès d'un établissement bancaire agréé pour exercer ses activités en France⁷ (cf. article R.124-2 du Code des procédures civiles d'exécution et L.511-9 du Code monétaire et financier), ce qui en pratique suppose l'ouverture d'une succursale avec une domiciliation en France ou dans un autre Etat membre de l'Union Européenne.

**Etude de Maître Philippe JULIEN (PDGB)
pour le SAR (Syndicat des Acteurs
du Recouvrement, ex-ANCR)**



5 - Sauf, le cas échéant, pour certains segments du marché, comme en France pour le recouvrement amiable des créances publiques, réservé aux huissiers de justice (Voir la Loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 de finances rectificative pour 2004)

6 - En Belgique par exemple, la réglementation vise expressément la situation d'un « recouvreur de dettes » établi dans un autre Etat membre de l'Union Européenne (Arrêté royal du 17 février 2005 réglementant l'inscription des personnes qui exercent une activité de recouvrement amiable de dettes et les garanties dont ces personnes doivent disposer)

7 - Soit directement soit via la procédure du passeport européen

Retrouvez chaque jour sur www.village-justice.com
des annonces dans toute la France pour les professions du droit

JURISTE DROIT DES AFFAIRES-CONTENTIEUX (H/F) - QUINTUOR - LILLE

QUINTUOR, cabinet de droit des affaires basé dans le centre de Lille, composé de 12 avocats, recherche un juriste (H/F) en droit des affaires (droit commercial, droit de la distribution, corporate) ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, à l'aise dans la rédaction des actes contentieux (assignation, conclusions), et des contrats. Qualité rédactionnelle, investissement et esprit d'équipe sont des qualités indispensables.

Pour postuler : partners@quintuor.com

JURISTE COLLABORATEUR DROIT DE LA FAMILLE (H/F) - CABINET D'AVOCAT JEAN-CHARLES GARDETTO - MONACO

DESCRIPTION DU POSTE

Juriste Collaborateur droit de la Famille pour contentieux/conseil avec expérience de 3 à 5 ans minimum en cabinet d'avocat(s)(H/F) - Profil avocat

RATTACHEMENT :

Hiérarchie : Avocat-Défenseur et Chef de bureau

RESPONSABILITES :

Missions principales :

De manière autonome, mais en dialogue avec la hiérarchie, élaborer la stratégie de traitement des dossiers et rédiger des actes judiciaires et non-judiciaires. Fournir des prestations en matière de contentieux et de conseil, consultations, dans les domaines du droit civil et droit de la famille, (succession, contrats de mariage international, divorce, majeurs protégés...) auprès d'une clientèle internationale. Veille juridique.

CONTRAT :

Le contrat de travail est un CDI sur une base de 39H hebdomadaires. Période d'essai de 3 mois.

REMUNERATION :

Salaire : à définir selon profil.

LOCALISATION :

Monaco

PROFIL DU CANDIDAT :

Formation :

en droit international privé et/ou droit privé ou droit des personnes (divorce, régime matrimoniaux, succession...).

Cycle universitaire dans un pays anglophone apprécié.

Admission en qualité d'avocat à un barreau appréciée.

EXPERIENCE

De 3 à 5 ans d'expérience au sein d'un cabinet d'avocat(s) en qualité d'avocat. Une expérience judiciaire probante de dossiers contentieux couvrant les domaines visés plus haut et / ou une solide expérience en matière de conseil dans les matières précitées.

LANGUES :

Français langue maternelle ou parfait à l'oral et à l'écrit
Très bon Anglais à l'oral et à l'écrit impératif.

QUALITES RECHERCHEES :

- Rigueur - Bonne organisation - Logique.
- Excellentes capacités rédactionnelles et parfaite maîtrise de la langue française écrite et orale.
- Raisonnement juridique parfaitement rôdé - Méthode.
- Capacité à travailler de manière autonome.
- Capacité d'adaptation - flexibilité - bienveillance

- Leadership.
- Capacités à s'intégrer à une petite équipe (une vingtaine de collaborateurs).
- Aptitude au Travail en équipe et capacité à articuler les ressources internes et externes.
- Ouverture d'esprit, bonne mentalité, esprit de synergie.
- Disponibilité et engagement pour le cabinet.

Site Internet : www.gardetto.mc

Date de début prévue : 03/05/2021

Type d'emploi : Temps plein, CDI

Mesures COVID-19: Une note de service interne récapitulative a été mise en place de l'ensemble des mesures à respecter contre la Covid

Merci de postuler par email à recrutement@gardetto.mc

JURISTE PROPRIETE INTELLECTUELLE (H/F) - LAMBERT & FÉLIX ASSOCIÉS - PARIS - LE MANS - PERPIGNAN

POSITIONNEMENT :

Réputé tant en France qu'à l'étranger pour son expertise en propriété industrielle et son implication dans l'accompagnement business de ses clients, le Cabinet Lambert & Félix Associés conseille et gère les portefeuilles de droits de propriété industrielle de ses clients. Le Cabinet est présent à Paris, Le Mans et Perpignan.

POSTE À POURVOIR :

Dans le cadre de son développement, le Cabinet Lambert & Félix Associés recherche en priorité pour son bureau Parisien, un(e) Juriste Propriété Industrielle.

Les candidats basés au Mans ou à Perpignan sont les bienvenus.

En collaboration avec les Conseils en Propriété Industrielle du cabinet, vous serez amené(e) à intervenir en matière de droit des marques, dessins & modèles et droits d'auteur principalement.

Vous interviendrez dans tous les domaines de la PI, du conseil au contentieux, de l'élaboration de stratégies de protection à la préparation des dépôts en liaison avec les parafécales du cabinet, de la conduite de recherches de disponibilité de marque à la rédaction d'oppositions et de contrats.

PROFIL DU CANDIDAT :

Diplômé(e) d'une formation de type Bac+5 en droit de la propriété industrielle, vous justifiez au minimum de 6 à 12 mois d'expérience de qualité vous ayant permis d'acquérir une bonne connaissance des textes légaux tant en France qu'au niveau Européen.

Vous maîtrisez l'anglais couramment (écrit et oral), vous êtes Rigoureux(se) et Réactif(ve).

Nous recherchons un(e) candidat(e) avec une belle ouverture d'esprit et des qualités humaines appréciant le travail en équipe.

RÉMUNÉRATION :

En fonction de l'expérience et des qualifications

Le poste est à pourvoir immédiatement.

Merci de postuler par email à steve@lambert-conseils.com

1^{er} site professionnel du droit
3^{ème} site BtoB en France*



Tous les mois :
2 800 000 de visites*

- + de 10 000 articles d'actualité juridique chaque année
- + des articles en management des métiers du droit

ESPACE RECRUTEMENT

- + de 10 000 CV*
- + de 3 240 annonces d'emploi et de stage*



POUR RECRUTER LES MEILLEURS ÉQUIPES
contactez-nous à annonces@village-justice.com

www.village-justice.com



LEGI TEAM

04 76 16 82 50 ou 01 70 71 53 80
annonces@village-justice.com
www.legiteam.fr

* Source :  ACPM moyenne 2021



LE PREMIER CONGRÈS PROFESSIONNEL 100 % DÉDIÉ AU TÉLÉTRAVAIL ET À SES NOUVEAUX ENJEUX

22 et 23 juin 2021

Le Congrès Télétravail est le premier événement professionnel dédié aux impacts du télétravail au sein des organisations publiques et privées pour les fonctions RH, IT et immobilier, qui couvre tous les thèmes liés à cet univers.

« Nous avons conçu un événement avec un programme d'une vingtaine de conférences avec une dizaine d'ateliers afin que les entreprises et collectivités appréhendent mieux les nouveaux enjeux du télétravail, réfléchissent sur les tendances émergentes autour du développement de cette nouvelle pratique. C'est dans un lieu unique et en 48 heures qu'elles trouveront des réponses concrètes à leurs interrogations liées au télétravail : risques psycho-sociaux, droit du travail, espaces de travail en co-working, cybermalveillance et sécurisation des données, le manager face à la solitude... » explique Aube Jeanbart, Commissaire du Congrès Télétravail.

Pendant ces 2 jours de congrès, les acteurs et experts du domaine, leaders d'opinion, économistes, PDG, DG, DRH, DSI, juristes, avocats, sociologues, psychologues, philosophes vont animer plus de 20 conférences et partager leurs best practices et retours d'expérience avec les congressistes.

Et pour aller plus loin et découvrir les solutions qui permettront de déployer sereinement le télétravail au sein des organisations. Le Congrès Télétravail est aussi un espace d'exposition 100 % online.

Organisateur :

Congrès Télétravail

10^{ÈME} JOURNÉE DU MANAGEMENT JURIDIQUE

24 juin 2021

Paris

1 journée - 4 conférences - 5 ateliers - 12 partenaires

Venez découvrir les façons dont vous pouvez développer votre service pour être toujours plus performant et pro-actif, afin de mettre les directions juridiques au cœur de l'entreprise.

Venez aussi échanger avec vos pairs et vos partenaires qui vous présenteront leurs solutions innovantes et adaptées à vos besoins.

Organisateur :

LEGI TEAM

01 70 71 53 80

salonjuridique@legiteam.fr

www.journeemanagementjuridique.com



les rendez-vous
TRANSFORMATIONS
du **DROIT**
18/19 nov 2021 | PARIS

LES RENDEZ-VOUS TRANSFORMATIONS DU DROIT

18 et 19 novembre 2021

Paris

Le Village de la LegalTech s'agrandit et devient Les Rendez-vous Transformations du Droit

#TRANSFODROIT

Open Law* le droit ouvert et le Village de la Justice vous invitent les 18 et 19 novembre au Palais des Congrès à Paris pour les Rendez-vous Transformations du droit !

Cinq grands espaces thématiques vous y attendent :

- le Village de la LegalTech (et de la RegTech), présentera les nouvelles solutions numériques développées et comme toujours pitch, conférences et espaces d'exposition
- le Village du Legal Design, co-construit avec un nouveau collectif porteur d'une approche innovante sur les pratiques et les usages du droit, proposera une série d'ateliers adaptés aux besoins des professionnels du droit ;
- le Village de l'Innovation Publique rassemblant les acteurs publics au service de la justice et du service public qui au cours de l'année à travers leurs développements et expérimentations apportent leurs concours à la modernisation de l'action publique ;
- le Village des Trajectoires professionnelles destiné aux étudiants et aux actifs, pour en apprendre plus sur les nouvelles compétences, réseauter ou échanger sur les nouveaux parcours.

Juristes de près ou de loin, à vos agendas !

Organisateur :

Village de la Justice & Open Law* le droit ouvert,
<https://transformations-droit.com>



www.transformations-droit.com

#transfodroit

Le Village de la LegalTech
se transforme et devient



les rendez-vous
TRANSFORMATIONS
du **DROIT**
18/19 nov 2021 | PARIS

Pour vous accompagner
dans votre transformation,
Open Law*, le droit ouvert
et le *Village de la Justice*
vous donnent rendez-vous
sur les 5 Villages du Salon.



**VILLAGE DE LA
LEGALTECH**



aux RDV « TRANSFORMATIONS DU DROIT »
18/19 nov 2021 | PARIS



**VILLAGE DU
LEGAL DESIGN**



aux RDV « TRANSFORMATIONS DU DROIT »
18/19 nov 2021 | PARIS



**VILLAGE DES
TRAJECTOIRES
PROFESSIONNELLES**



aux RDV « TRANSFORMATIONS DU DROIT »
18/19 nov 2021 | PARIS



**VILLAGE DES
INNOVATEURS PUBLICS**



aux RDV « TRANSFORMATIONS DU DROIT »
18/19 nov 2021 | PARIS



**VILLAGE DE
LA REGTECH**
en 2020 avec Le Cercle Montesquieu



aux RDV « TRANSFORMATIONS DU DROIT »
18/19 nov 2021 | PARIS

Un événement organisé par

**OPEN
LAW***

* Le droit ouvert



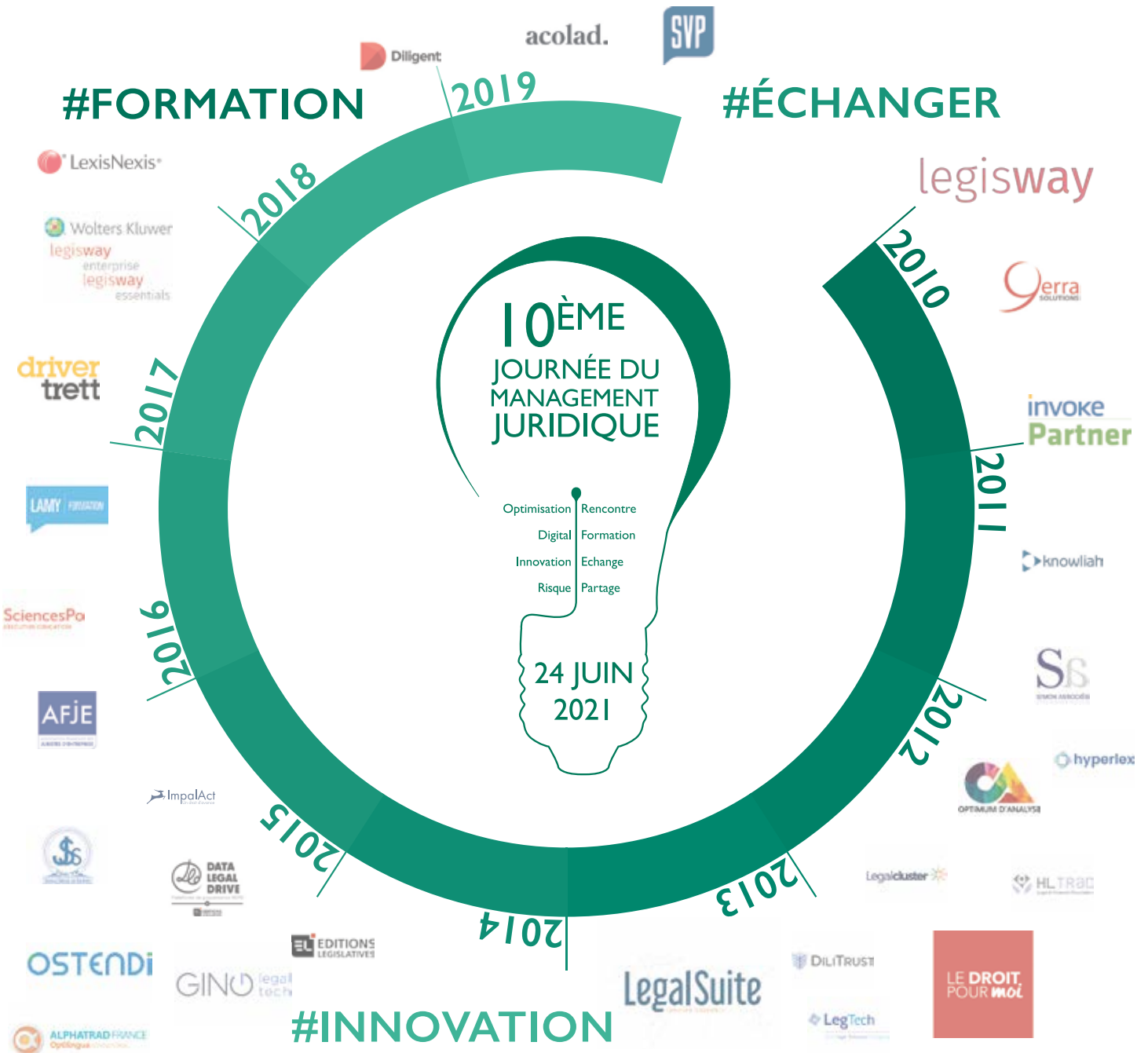
**VILLAGE DE
LA JUSTICE**

La communauté
des métiers du droit

BY LEGI TEAM

REPENSER LE MANAGEMENT DES DIRECTIONS JURIDIQUES

CAPITAL 8 - Paris 8^{ème}



Organisateurs :



Prix :



Informations et inscriptions sur
www.journeemanagementjuridique.com