



## DROIT SOCIAL

# L'actualité des cabinets

Bénéficier d'une aide juridique est nécessaire dans de nombreux domaines, mais particulièrement lorsque l'on dirige une entreprise. Face à la complexité des enjeux auxquels l'entreprise est confrontée et pour s'adapter aux évolutions constantes du droit social, l'accompagnement par un avocat se révèle toujours plus nécessaire.

**C**e dossier, qui propose un tour d'horizon – non exhaustif – des principales évolutions du droit social en 2023, donne quelques exemples des questions posées par les dirigeants d'entreprise à leurs cabinets juridiques, et les experts prennent la parole pour y répondre.

Parmi les sujets de ce dossier, un décryptage de la nouvelle directive européenne demandant aux entreprises de fournir un reporting extra-financier annuel de durabilité, les nouvelles règles de rupture conventionnelle, les nouveaux droits des salariés en matière de congés payés, les textes relatifs aux discriminations et aux recours aux travailleurs étrangers. Autant de motifs de demandes de rendez-vous faites aux avocats.

Enfin, une problématique traitée de manière récurrente dans les cabinets en 2023 : la renégociation des accords de télétravail souhaitée par de plus en plus d'entreprises invoquant une baisse de leur productivité.

Suivez le guide !

## Index

<b>ADER JOLIBOIS</b> .....	14	<b>GINESTIÉ PALEY-VINCENT</b> .....	27
<b>aerige avocats</b> .....	15	<b>HDV AVOCATS</b> .....	29
<b>AKLEA</b> .....	16	<b>IDÉO AVOCATS</b> .....	28
<b>ARRIGHI BENSOUSSAN</b> .....	16	<b>JASPER AVOCATS</b> .....	28
<b>ASCENT</b> .....	17	<b>KERSUS</b> .....	30
<b>ASTAÉ AVOCATS</b> .....	17	<b>KEY LAWYERS</b> .....	30
<b>ASTERIA ASSOCIÉS</b> .....	18	<b>LAMARTINE CONSEIL</b> .....	31
<b>ASW AVOCATS</b> .....	18	<b>LATOURNERIE</b>	
<b>AUGUST DEBOUZY</b> .....	43	<b>WOLFROM AVOCATS</b> .....	31
<b>AVA &amp; ASSOCIÉS</b> .....	19	<b>LPA-CGR AVOCATS</b> .....	32
<b>BRYAN CAVE LEIGHTON</b>		<b>MAJOREM AVOCAT</b> .....	32
<b>PAISNER</b> .....	19	<b>MGG LEGAL</b> .....	33
<b>Cabinet DE PARDIEU</b>		<b>NMCG AVOCATS ASSOCIÉS</b> .....	33
<b>BROCAS MAFFEI</b> .....	22	<b>NOVEOS AVOCATS</b> .....	34
<b>Cabinet DUPUY AVOCATS</b> .....	25	<b>OGLETREE DEAKINS</b> .....	35
<b>Cabinet SUTRA CORRE</b>		<b>ORRICK</b> .....	36
<b>&amp; ASSOCIÉS</b> .....	40	<b>PBA LEGAL</b> .....	34
<b>CARDIAN AVOCATS</b> .....	20	<b>PRK &amp; ASSOCIÉS</b> .....	37
<b>CHHUM AVOCATS</b>		<b>RATIO LEGIS</b> .....	37
<b>(PARIS, NANTES, LILLE)</b> .....	20	<b>REINHART MARVILLE TORRE</b> .....	38
<b>CMS FRANCIS LEFEBVRE</b> .....	21	<b>RESSOURCE AVOCATS</b> .....	38
<b>CORNET VINCENT SÉGUREL</b> .....	23	<b>SEA AVOCATS</b> .....	44
<b>DAEM</b> .....	22	<b>SIMMONS &amp; SIMMONS</b> .....	39
<b>DAHER AVOCATS</b> .....	24	<b>SPEZIA AVOCATS</b> .....	39
<b>DAVIES &amp; MOUCHON</b> .....	24	<b>STEERING LEGAL</b> .....	40
<b>ESEÏS AVOCATS</b> .....	25	<b>TNDA AVOCATS</b> .....	41
<b>FIELD FISHER</b> .....	26	<b>VOIRIN AVOCATS</b> .....	41
<b>GALION SOCIÉTÉ D'AVOCATS</b> .....	26	<b>WINSTON &amp; STRAWN</b> .....	42
<b>GIBSON DUNN</b> .....	27	<b>YDÈS</b> .....	2

## REPORTING DURABLE

# Les nouvelles normes pour les entreprises

En application depuis le 1<sup>er</sup> janvier (2024), une nouvelle directive européenne impose aux entreprises répondant aux critères de fournir chaque année un reporting de durabilité. En quoi cette directive consiste-t-elle exactement et comment les entreprises peuvent-elles anticiper son application ?

**Éléments de réponse de Sophie Alexander, avocate spécialiste en droit fiscal à Marseille.**

**De nouveaux référentiels de normes de durabilité ont été récemment adoptés par la Commission européenne. Quels sont-ils et quels en sont les principaux enjeux ?**

**Sophie Alexander :** La Directive Corporate Sustainability Reporting Directive ou directive « CSRD », adoptée par le Parlement européen le 10 novembre 2022, fait suite à la Non-Financial Reporting Directive (NFRD) instaurée par l'Union européenne en 2018, qui obligeait les entreprises de plus de 500 salariés à communiquer chaque année l'impact social et environnemental de leurs activités.

Avec la directive CSRD, ce sont désormais toutes les grandes entreprises dont le siège est établi dans l'Union européenne, ainsi que les entreprises non européennes qui réalisent une activité conséquente dans l'UE, qui devront rendre publiques des informations sur l'impact de leurs activités et sur les risques de durabilité auxquels elles sont exposées.

La directive CSRD instaure en effet la nécessité de fournir des informations détaillées, dans un langage commun, sur l'impact

environnemental, social et sur les droits humains dans les entreprises, en s'appuyant sur des critères issus des objectifs climatiques et sociaux de l'Union européenne.

Les nouvelles obligations européennes en matière d'information sur la durabilité seront donc appliquées à toutes les grandes entreprises et les PME, qu'elles soient cotées en Bourse ou non, et, par capillarité, à l'ensemble du tissu économique européen, quelle que soit la taille de l'entreprise.

**Quel est le calendrier de mise en application de la directive ?**

**S. A. :** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sont concernées en premier lieu les entreprises qui publient déjà une déclaration de performance extra-financière. Il s'agit des entreprises cotées comptant plus de 500 salariés, et avec un chiffre d'affaires de plus de 40 M€ (ou 20 M€ de total de bilan).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la directive inclura toutes les autres grandes entreprises européennes, c'est-à-dire celles qui remplissent deux des trois critères suivants : 250 salariés,

40 M€ de chiffre d'affaires ou 20 M€ de total de bilan.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ce sera au tour des PME cotées sur un marché réglementé, à l'exception des microentreprises. Les PME appliqueront des normes de reporting allégées et auront la possibilité de différer leurs obligations deux années supplémentaires.

Enfin, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028, certaines grandes entreprises non européennes ayant un chiffre d'affaires européen supérieur à 150 M€ et une filiale ou succursale basée dans l'Union européenne devront mettre la directive en application.

**Comment les entreprises peuvent-elles anticiper leur mise en conformité avec la directive ?**

**S. A. :** La première étape, pour l'entreprise, est de définir ce qu'elle peut faire et ce qu'elle ne peut pas faire en la matière. En fonction de l'existence ou non d'instances représentatives





du personnel, elle élaborera, en relation avec son conseil, les différentes options qui se présentent à elle.

Elle devra, comme l'impose la loi, consulter son Comité Social et Économique pour tous les changements qui seront susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail de ses employés. Un exemple: la politique de réduction du papier nécessite de passer à la digitalisation de certains processus, donc cela implique des formations de personnel sur le digital. Certains grands principes ayant trait aux valeurs de l'entreprise seront négociés avec les organisations syndicales, comme les codes de conduite ou la politique liée aux sous-traitants. L'application de la directive se fera en fonction de la relation de l'entreprise avec ses instances et également de son seuil d'avancement sur les sujets liés à la durabilité.

Dans tous les cas, cela nécessitera des adaptations au cas par

cas, et une grande réflexion en interne sur ce qui est faisable ou non, et à quelle échéance.

Il faut garder en tête qu'en termes d'image, il n'y a rien de pire pour une entreprise que de dire que l'on a mis en place tel ou tel principe sociétal ou durable alors que cela n'est pas mûr.

Dernière chose, il ne faut pas minimiser l'impact de l'application de cette loi sur la cohésion: l'entreprise a tout intérêt à présenter à ses salariés ces nouveaux référentiels de façon positive: elle se donnera ainsi des chances supplémentaires de susciter leur adhésion, notamment celle des plus jeunes.

Mais elle a également beaucoup à gagner en termes d'image. Dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit, notamment pour ce qui concerne les valeurs de durabilité, peut être un moyen efficace de rétention, voire d'attrait de nouveaux talents. ●

Source: AMF

## L'AVIS DE L'EXPERTE

**SOPHIE ALEXANDER,**  
AVOCATE SPÉCIALISTE EN DROIT FISCAL  
À MARSEILLE.



“ L'accompagnement par l'avocat, spécialiste du droit, est indispensable. ”

**Pourquoi est-il recommandé, pour les entreprises, de se faire accompagner par des professionnels du droit pour appliquer cette nouvelle directive ?**

**S. A. :** L'ensemble de ces normes a pour objectif de créer un cadre commun à la mise en place d'actions pour la préservation de l'environnement et de l'humain, contrôlé par des tiers, afin d'éviter l'écoblanchiment.

L'application d'une directive comme la CSRD requiert les compétences cumulées de plusieurs professionnels qui proposeront le cadre juridique, statistique et informatique conforme à la réglementation et adapté à chaque entreprise. La colonne vertébrale de ces référentiels durables, c'est le droit.

Les avocats, chacun avec leurs spécialités, pilotent la mise en place de la réglementation. Pour avoir une parfaite compréhension, maîtrise et donc mise en œuvre des obligations à venir, l'accompagnement par l'avocat, spécialiste du droit, s'avère indispensable. Il dispose des compétences nécessaires à l'approche pragmatique et conforme des textes législatifs et il sera le chef d'orchestre de l'ensemble des acteurs de la CSRD: comités d'audit des entreprises, experts-comptables et agences de communication.

# DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

## être bien informé, une priorité

Santé, âge, sexe, handicap, origine : les demandes de conseils au sujet des discriminations sont en constante augmentation dans les cabinets d'avocats. Quelles sont les principales problématiques côté salariés ? Côté entreprises, à l'inverse, quels sont les risques si la ligne rouge de la loi est franchie ? Et comment s'en prémunir ?

**Deux expertes nous répondent.**

► MARLÈNE ELMASSIAN

**AVOCATE CONSEIL AUX ENTREPRISES**

**M**arlène Elmassian est avocate en droit social. Elle exerce une activité de conseil et de contentieux auprès des entreprises.

### Quels sont les principaux risques encourus par les entreprises en cas de discrimination ?

**M. E. :** Dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif porté devant le Conseil de prud'hommes, si la cause du licenciement est reconnue « non réelle et sérieuse », le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'employeur ou le salarié refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur. Selon ma pratique, en cas de licenciement abusif, il est d'au minimum 6 mois de salaire et peut aller jusqu'à 18 mois, en fonction de l'ancienneté.

En cas de contentieux pour inégalité de traitement, le montant des dommages et intérêts est laissé à la libre appréciation du juge, en fonction des éléments dont il dispose.



« Certains types de contentieux pour discriminations ont été multipliés par 4 ces dernières années. »

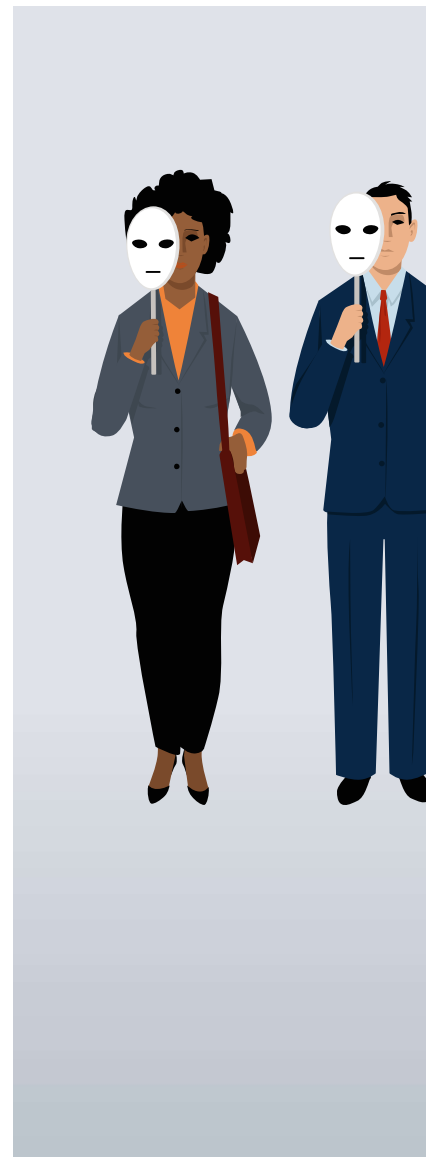
### Comment prouver une discrimination, ou une non-discrimination ?

**M. E. :** Selon le Code du travail, le salarié se disant victime d'un licenciement discriminatoire n'est pas tenu de prouver l'existence même de la discrimination, mais d'apporter des éléments laissant présumer son existence. Il revient ensuite à l'employeur de prouver que le licenciement ou

l'inégalité de traitement sont justifiés par des éléments étrangers à toute discrimination. Si l'entreprise ne peut pas prouver l'absence de discrimination, elle est condamnée à des dommages et intérêts, qui peuvent être très élevés.

### Quels conseils donner aux employeurs pour éviter d'en arriver là ?

**M. E. :** La première recommandation est de toujours objectiver la décision prise par rapport à un salarié. Il faut avoir en tête, dans une catégorie de salariés donnée, ce qui se passe pour les autres. Un exemple, si dans une même catégorie de salariés, disons des cadres commerciaux, une personne peut être légitime pour invoquer un traitement discriminatoire, par exemple s'il n'y a qu'une seule femme ou une seule personne racisée, ou syndiquée, il faut être particulièrement vigilant à ce qu'il y ait égalité de traitement, qu'il s'agisse d'avancement ou de versement de primes. Ce sont dans ces situations-là que les contentieux sont le plus nombreux. J'observe que les contentieux



dits « en référé probatoire » ont été multipliés par 4 depuis 2020 : ils concernent les salariés qui, s'estimant lésés par rapport à d'autres, demandent au juge d'ordonner la communication par l'entreprise d'éléments prouvant qu'il n'y a pas eu de discrimination ; des procédures qui s'avèrent, la plupart du temps, favorables au salarié. ●



## DISCRIMINATIONS

### QUE DIT LA LOI ?

L'article L1132-1 du Code du travail stipule qu' « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...], aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] notamment en matière de rémunération, [...] d'intéressement, de formation [...] de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille, de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte [...]* »

## ► MARIE-OCÉANE GELLY

### AVOCATE SPÉCIALISÉE DANS LA DÉFENSE DES SALARIÉS

**M**arie-Océane Gelly a fait le choix de s'engager exclusivement dans le conseil et la défense des salariés. Elle liste ici les différents motifs de demandes de rendez-vous en matière de discriminations.



#### Comment les discriminations liées à l'âge se manifestent-elles, concrètement ?

**M.-O. G. :** Cela commence souvent par des situations insidieuses, telles qu'une mise à l'écart. La personne se voit retirer des missions, ou des réorganisations s'éternisent et finissent par l'exclure par le biais de modifications unilatérales voire de ruptures du contrat de travail. Je constate que ces situations sont de plus en plus fréquentes et visent des personnes de plus en plus jeunes, parfois avant 55 ans.

« J'ai de plus en plus de demandes portant sur l'égalité de rémunération. »

#### Dans les discriminations liées au handicap, sur quels motifs vient-on vous demander conseil ?

**M.-O. G. :** Pour les personnes en situation de handicap, le problème tient en général à la mauvaise adaptation du poste de travail. L'employeur est tenu de respecter les préconisations du médecin du travail, et de mettre en œuvre des mesures – télétravail, réduction des horaires, achat de matériel spécifique –. Pour ce faire, il peut bénéficier d'aides financières et être accompagné par des organismes comme l'Agefiph ou Cap Emploi.

#### En matière d'inégalité femme-homme, quels sont les motifs de rendez-vous ?

**M.-O. G. :** J'ai de plus en plus de demandes portant sur les questions d'égalité de rémunération, lorsque des salariées réalisent qu'elles sont moins bien rémunérées que des hommes occupant des fonctions comparables. Par ailleurs, il existe, encore aujourd'hui, de nombreuses situations où les femmes ont de mauvaises surprises en rentrant de leur congé maternité. L'article L.1225-25 du Code du travail précise qu'à l'issue de son congé maternité, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Dans la pratique, c'est loin d'être le cas, et cela a un impact considérable sur l'évolution de carrière des femmes. ●

# PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE

## Un fléchage plus marqué vers les TPE-PME

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre dernier, plusieurs évolutions notables sont intervenues sur le domaine du partage de la valeur au sein de l'entreprise, afin de cibler davantage les petites entreprises et leurs employés.

Intéressement, participation, prime Macron devenue prime de partage de la valeur (PPV) : les dispositifs visant à partager la valeur au sein de l'entreprise sont nombreux... et davantage de salariés devraient pouvoir en bénéficier. La nouvelle loi, votée le 29 novembre 2023 et entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre, cherche notamment à pousser en ce sens.

### Nouveau « plan de partage »

La loi s'attache à généraliser le déploiement des dispositifs. Elle fait évoluer la Prime de Partage de la Valeur, en instituant un nouveau dispositif dit « plan de partage de la valorisation de l'entreprise ». Facultatif, il sera fléché sur les salariés ayant déjà un an d'ancienneté (sauf accord collectif dérogatoire), et cours sur 3 ans. En cas de hausse de la valeur de l'entreprise lors des trois années de durée du plan, une prime pourra être versée. Contrairement à la pratique jusqu'ici en vigueur, les salariés auront cette fois la possibilité d'affecter tout ou partie des dites primes de partage de la valeur (PPV) sur un plan d'épargne entreprise (salariale ou retraite). Dans ce cas, la PPV concernée sera exonérée d'impôt sur le revenu, dans tous les cas.

### TPE-PME d'abord

La nouvelle loi distingue par ailleurs les entreprises qui

recourent à ces primes. Pour celles de plus de 50 salariés, les primes seront désormais soumises à cotisations sociales, salariales et imposables pour leurs bénéficiaires, au titre de l'impôt sur le revenu. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, c'est-à-dire des TPE-PME, ces dernières restent exonérées de cotisations sociales et salariales sur les sommes versées, et les primes de leurs salariés ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu si leur salaire est inférieur à 3 fois le SMIC.

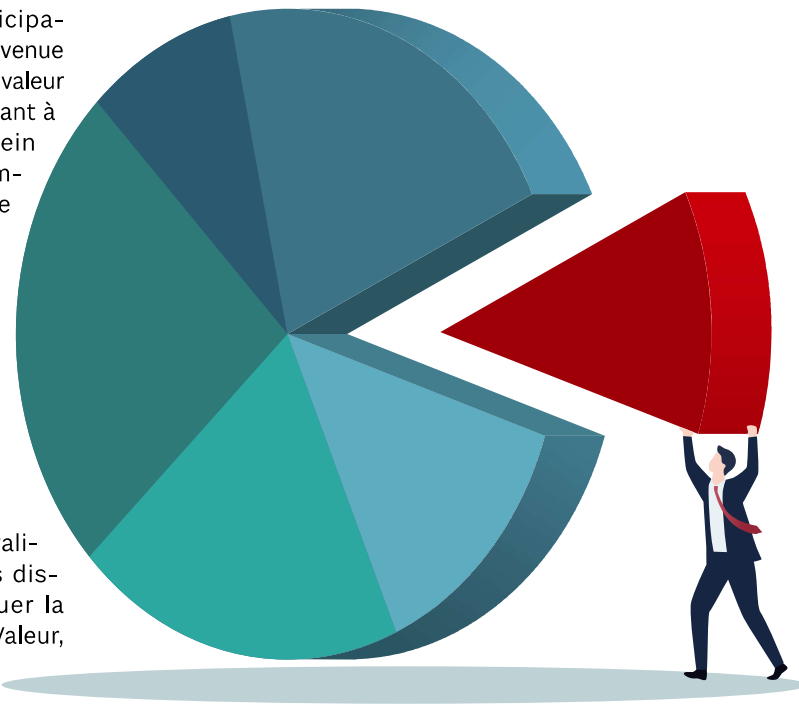
### Plus de souplesse

Les plafonds maximums des primes, à savoir 3 000 € par an/par salarié, ou 6 000 € si un plan d'intéressement ou de participation est en place, ne

bougent pas. De la même façon, les primes restent modulables d'un salarié à l'autre. En revanche, les employeurs ont désormais possibilité de verser deux fois la prime par année civile, contre une fois auparavant.

### Engager

L'objectif recherché par la loi consiste notamment à ce que la valeur soit distribuée de manière plus équitable, quelle que soit la taille de l'entreprise. En matière de RH, à l'heure où la « marque employeur » est au centre du jeu, les entreprises disposent d'un nouveau levier pour recruter, mais plus encore pour fidéliser leurs collaborateurs dans le temps en les impliquant autrement. ●



### DISPOSITIF DE PARTAGE DE LA VALEUR OBLIGATOIRE

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs). Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale (notamment un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) interentreprises) ou d'une prime de partage de la valeur (PPV).

### EN CHIFFRES

- 19 articles
- 5 critères de modulation possible de la PPV

### L'ALTERNATIVE DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ?

La loi encourage également l'actionnariat salarié, par le biais d'attribution gratuite d'actions (AGA). Dans ce cas, le partage de la valeur n'impacte pas la trésorerie. En revanche, elle entraîne également un partage de la gouvernance de l'entreprise et un droit d'accès à des informations confidentielles, deux points souvent sensibles.



## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

# Les nouvelles dispositions

La rupture amiable du contrat de travail, ou rupture conventionnelle, pourrait disparaître du droit du travail. Déjà « alignée » avec la mise en retraite, d'autres changements plus radicaux pourraient concerner aussi bien les employés que leurs employeurs.

**C**réée en 2008 pour flexibiliser le marché du travail et permettre aux entreprises d'embaucher plus facilement, la rupture conventionnelle nécessite l'accord commun de l'employeur et de son salarié en CDI, pour être mis en œuvre. Mis en question pour certains abus et certains biais de recours, mais aussi son côté « daté », le dispositif est, 15 ans après son lancement, sur la sellette.

### Alignement avec la mise en retraite

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, le coût entre la mise en retraite d'un salarié et celui d'une rupture conventionnelle ont été alignés. Les entreprises recourraient à la seconde option, car il ne leur en coûtait que 20 % du montant de l'indemnité à verser au titre du forfait social. Désormais, une contribution

unique de 30 % est appliquée. L'objectif est de maintenir les séniors dans l'emploi, plutôt que les faire passer par la case assurance chômage avant l'obtention de leurs droits à la retraite. Dans un contexte où la réduction du chômage reste la priorité n° 1 du gouvernement, la rupture conventionnelle ne permettrait pas un retour rapide à l'emploi des bénéficiaires. Son existence même est désormais en balance.

### Bientôt la fin du « filet de sécurité »

Partir avec une indemnité, sans préavis à respecter et pouvoir activer dans la foulée l'assurance chômage : les salariés ayant conclu un accord de rupture conventionnelle avec leur entreprise peuvent quitter celle-ci de façon rapide et sécurisée. En cas de refus de l'une des 2 parties de signer une rupture

conventionnelle, la personne peut rester à son poste. Mais il lui reste des possibilités pour quitter son emploi. Une démission peut être envoyée par le salarié. Mais dans ce cas, il ne peut bénéficier d'aucune indemnité chômage (comme lors d'un abandon de poste, cf. page 12). Une autre solution est le licenciement, mais celui-ci relève de l'initiative de l'entreprise, avec des règles et un process précis, plus lourd (et aléatoire) qu'une rupture conventionnelle.

### Employeurs plus « limités »

Pour les entreprises, le recours à une rupture conventionnelle nécessite d'abord de respecter un préalable... à savoir d'en avoir les moyens financiers. Malgré tout, la rupture conventionnelle est jusqu'ici globalement bien perçue par les employeurs, car le dispositif est certes formel, mais amiable et

## LES CHIFFRES

- 40 000 ruptures en 2008
  - 500 000 ruptures en 2022
- (source Dares)

permet de « sécuriser la rupture ». Les contestations devant la justice sont en effet rares.

Par ailleurs, c'est aussi une façon de travailler sur son climat social en interne, en fluidifiant les relations et en évitant les conflits de s'envenimer/s'enraciner. C'est bien souvent la performance de son entreprise qui est en jeu.

La fin possible de la rupture conventionnelle est vue par certains comme la possibilité de recourir à de vieilles méthodes, comme de « négocier un licenciement » avec indemnité. ●

# TÉLÉTRAVAIL

## La fin du « à la carte » ?

De nombreuses entreprises cherchent à renégocier les accords de télétravail conclus au moment de la crise sanitaire. Motif invoqué : une baisse générale de la productivité. Mais ces renégociations doivent obtenir l'accord du salarié, rappelle **Marlène Elmassian, avocate en droit social à Paris.**

**E**n octobre dernier, le groupe publicitaire Publicis, qui s'était fait un des chantres du télétravail en France, a annoncé que celui-ci serait désormais limité à deux jours par semaine, non consécutifs et jamais le lundi. En cause, selon l'entreprise, une baisse significative de la productivité liée à un modèle de télétravail jugé trop généreux. Plusieurs études récentes ont en effet remis en cause la productivité des télétravailleurs. Une étude du Massachusetts Institute of Technology (MIT) menée en Inde a révélé, en juillet dernier, une réduction de 18 % de la productivité chez les salariés nouvellement embauchés travaillant à temps plein uniquement à distance.

En écho à cette étude, l'enquête « 2023 CEO Outlook » menée par KPMG a confirmé, de son côté, une méfiance nouvelle des entreprises vis-à-vis du télétravail : sur les 1 300 dirigeants interrogés à travers le monde, les deux tiers souhaiteraient un retour de leurs salariés au bureau cinq jours par semaine d'ici 2026.

Pour Marlène Elmassian, avocate en droit social à Paris, la tendance est nette.

« On observe depuis quelques mois un mouvement significatif de retrait des entreprises du télétravail. Mettant en avant les enjeux de productivité, d'intelligence collective et de lien social, elles demandent à renégocier des contrats au nom du principe de réversibilité du télétravail », souligne l'avocate. « Le problème c'est qu'une modification



### LE CADRE LÉGAL

#### QU'EST-CE QUE LE PRINCIPE DE RÉVERSIBILITÉ ?

L'employeur et le salarié peuvent convenir par accord de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif. (Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail – Article 2.3.5). Le Code du travail précise que « l'employeur doit prévoir, dans l'accord collectif ou la charte instaurant le télétravail, les conditions dans lesquelles il pourra être mis un terme à ce mode d'organisation du travail ». (C. trav. art. L.1222-9).

du contrat de travail, si elle est en jeu, ne peut être effectuée qu'avec l'accord du salarié. Mais celui-ci a pris des habitudes qu'il n'est pas prêt à abandonner dans l'articulation de sa vie professionnelle et de sa vie privée ». Et Marlène Elmassian d'insister : « une suppression totale du télétravail exposerait l'employeur à des contestations de la part des salariés ou à des démissions ».

#### Une nécessité : être accompagné

Car côté salariés, c'est un fait : aujourd'hui ils sont 78 % à être satisfaits de leur rythme de travail, d'après l'Insee, et dans le secteur tertiaire, les Français souhaiteraient même davantage de télétravail. Pour Marlène Elmassian, « les entreprises vont devoir prendre en compte cette volonté des salariés qui, en période de plein-emploi, devient un véritable enjeu de recrutement, en particulier chez les cadres ».

Pour l'avocate, supprimer le télétravail alors que la majorité

des salariés y est favorable ouvre la porte à de nombreux litiges. « Pour l'entreprise, il convient d'être accompagné, à la fois pour être bien informé des subtilités du droit en la matière, mais également des possibilités de contentieux, qui sont réelles », détaille Marlène Elmassian, en listant les avantages d'un accompagnement par un cabinet spécialisé. « L'avocat conseil aide l'employeur à décrypter ce que prévoient les accords de télétravail, notamment les délais du retour sur site s'il applique le principe de réversibilité. Il peut y avoir des traitements au cas par cas, mais il faut qu'il y ait des raisons objectives pour justifier un traitement différencié. C'est dans ce type de situations, par exemple, qu'un conseil est primordial. Il permet d'objectiver la démarche et d'être conscient de tous les enjeux, comme celui de la disponibilité des bureaux ». Entre le télétravail cinq jours par semaine et la suppression totale demandée par certains employeurs, une approche intermédiaire pourrait être pertinente. Une étude menée en 2023 auprès de 25 pays de l'OCDE vient en effet nuancer les études américaines sur la baisse de productivité : en la matière, le temps de télétravail jouerait un rôle crucial. Une ou deux journées par semaine auraient un impact positif sur la productivité, tandis que davantage commencerait à la faire décliner. ●

Sources : INSEE. Une photographie du marché du travail en 2022 ; OCDE ; et MIT « Working from home, worker sorting and development ».



## INÉGALITÉS SALARIALES

# La Cour de Cassation rend possible la communication des fiches de paie

Le principe d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes justifie la communication de bulletins de paie d'autres salariés dès lors qu'elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve : c'est ce qu'a confirmé la Cour de cassation le 8 mars 2023. Une décision qui apporte des précisions au sujet de la manière dont on peut prouver une discrimination.

**N**ommée à son poste en janvier 2017, la directrice stratégie et projets du groupe Exane, est licenciée deux ans plus tard, après avoir déclaré qu'elle subissait une discrimination salariale par rapport à ses homologues masculins. Elle saisit le conseil des prud'hommes en référé. Pour prouver ces inégalités, elle invoque l'article 145 du code de procédure civile (lire l'encadré) et demande la communication des bulletins de paie de ses collègues. Refus de la direction : il s'agit d'une atteinte à la vie privée des salariés concernés. De plus, argue le groupe, cela ne serait pas conforme au Règlement général sur la protection des données (RGPD). L'affaire passe en appel. Le 8 mars 2023, la Cour de cassation tranche : « Le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité ».

La Cour poursuit : « Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ».

Suite à cette décision, doivent être produites par l'entreprise, sous astreinte, les fiches de paie de huit salariés à des postes comparables, où apparaissent

les noms et prénoms, la rémunération mensuelle et la rémunération totale sur l'année. La victime peut, suite à cela, calculer le montant des rappels de salaire qui lui sont dus dans la limite des trois dernières années de travail.

## Nécessaire, proportionné et limité

Au-delà de cette affaire, dans le cas où une salariée s'estime victime de discrimination et qu'elle demande la communication de documents détenus par l'employeur, le conseil de prud'hommes doit vérifier que la communication des documents est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de l'inégalité de traitement, proportionnée au but poursuivi, et limitée aux éléments indispensables à l'exercice du droit à la preuve.

Dans ce cas précis, la communication par l'employeur de documents était nécessaire car sans ces bulletins, il était impossible de connaître la rémunération exacte des salariés masculins occupant les mêmes postes. Elle était proportionnée au but poursuivi : la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Enfin, elle était limitée aux éléments indispensables à l'exercice du droit à la preuve : le juge n'a ordonné que la communication des bulletins de salaires, les données personnelles non nécessaires à la résolution du litige ont été occultées. ●



## L'AVIS DE L'EXPERTE

### MARIE-OCÉANE GELLY, AVOCATE EN DROIT DU TRAVAIL

« La décision de la Cour de cassation permet de confirmer aux personnes qui considèrent être victimes d'une discrimination que les démarches effectuées pour la démontrer sont légitimes et peut, en ce sens, les inciter à agir en justice. Si un employeur peut toujours refuser de communiquer des bulletins de paie dans des circonstances similaires, hors contentieux, l'existence de cette décision permet aux personnes qui sollicitent leur communication de lui rappeler que leur demande est légitime et que ces éléments pourront vraisemblablement être obtenus dans le cas d'une action judiciaire. Elle devrait inciter les entreprises à lancer une réflexion globale sur la question des inégalités salariales, sans se limiter à l'index égalité professionnelle, qui ne permet pas de mettre en lumière les véritables causes des inégalités salariales, entendues globalement, incluant les évolutions de carrière. Les travaux de recherche de l'économiste Rachel Silvera sont à ce titre fort éclairants pour comprendre les mécanismes à l'œuvre dans les inégalités salariales ».

**Pour aller plus loin :** Silvera Rachel, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, La Découverte, 2014.

## ÉGALITÉ DE SALAIRE

### QUE DIT LA LOI ?

L'article L3221-2 du Code du Travail stipule que « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'article L3221-4 précise ce qui est entendu par la loi lorsqu'on parle de travail à valeur égale. « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Enfin, l'article L3221-5 conclut que : « Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».

## ZOOM SUR :

### L'ARTICLE 145 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

« S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé ». Cet article permet aux parties d'obtenir, dans certaines conditions, des éléments de preuve avant une action judiciaire.

## DÉMISSION PRÉSUMÉE D'UN SALARIÉ en cas d'abandon de poste volontaire

Depuis le 17 avril 2023\*, un décret publié au Journal Officiel précise la mise en œuvre qui s'applique dans cette situation sociale particulière, en application de l'article 4 de la loi du 21 décembre 2022\* relative au fonctionnement du marché du travail.

Un salarié en CDI qui a abandonné volontairement son poste dispose de 15 jours à compter de la réception de la mise en demeure\*\* de son employeur, pour justifier de son absence pour motif légitime, ou pour reprendre son poste.

Un salarié peut invoquer, en réponse à la mise en demeure de son employeur, de raisons légitimes pour « faire obstacle à la présomption de démission » : problèmes médicaux, droit de retrait en cas de menace grave pour sa vie ou sa santé, modification unilatérale de son contrat de travail par son employeur. Une fois le délai de 15 jours

écoulé, et faute de justification de son absence ou sans reprise effective de son poste, le salarié est présumé avoir démissionné. Jusqu'à présent, si un salarié abandonnait volontairement son poste, il était licencié pour faute, mais pouvait « activer » ses droits à l'assurance chômage. Ce qui n'est plus le cas désormais. Le salarié garde la faculté de contester la rupture de son contrat de travail devant le conseil des prud'hommes. ●

\*Respectivement transposés aux articles L. 1237-1-1 et R. 1237-13 du Code du travail.

\*\* Par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge.



## CONGÉS PAYÉS La Cour de Cassation améliore les droits des salariés

Depuis le 13 septembre 2023, il est possible pour le salarié d'acquérir des congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel.

Jusqu'à présent, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail. Cette disposition du Code du travail a été jugée contraire au droit de l'Union européenne par la Cour de cassation. Afin de se mettre en conformité, l'instance a rendu, le 13 septembre dernier, plusieurs arrêts dans lesquels elle améliore les droits des salariés aux congés payés.

La Cour considère que les arrêts maladie constituent des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé au même titre que les congés maternité par exemple.

Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est donc désormais en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait.

Deux autres arrêts stipulent qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié doit continuer d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son arrêt de travail. Le calcul des droits à congés payés ne sera donc plus limité à la première année de l'arrêt de travail. Par ailleurs, la prescription du droit à congé payé ne débute que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit. ●

Source : Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17.340.





## RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

# Les points de vigilance

C'est une des tendances fortes observée par les cabinets de conseil en droit social en 2023 : le recours aux travailleurs étrangers dans les secteurs en tension est de plus en plus fréquent. Voici les principaux aspects législatifs à avoir en tête lorsqu'on recrute un travailleur étranger.

**P**our Marlène Elmassian, « c'est une des conséquences du plein-emploi : les entreprises se tournent beaucoup plus qu'avant vers des profils de travailleurs venus de pays tiers à l'Union européenne pour pallier le manque de candidats français ». Certains secteurs sont plus touchés que d'autres, c'est le cas de l'industrie et du bâtiment, ainsi que des métiers de bouche en général. « Dans l'industrie, on remarque de fortes tensions sur les métiers de manutention, et dans la métallurgie par exemple. Dans le bâtiment, ce sont surtout les métiers type couvreur, charpentier, menuisier, ou encore plombier qui sont concernés. Enfin, dans la restauration, il y a un manque réel de serveurs et de maîtres d'hôtel », souligne Maître Elmassian.

Pour faire face à ces pénuries de main-d'œuvre, les entreprises recrutent de plus en plus souvent des travailleurs étrangers. Problème : ces embauches ne se font pas selon les mêmes modalités que pour les travailleurs de nationalité française. « Pour les employeurs, il y a de nombreux points de vigilance à avoir en tête pour ces recrutements », résume Marlène Elmassian.

Premier point de vigilance : vérifier l'existence d'une autorisation de travail. « Certains titres de séjour donnent le droit de travailler, d'autres non », décrypte l'avocate. « Et dans le cas où le titre autorise à travailler, il faut bien s'assurer de la durée de cette autorisation, liée à la durée du titre de séjour. Pour l'entreprise, cela signifie une gestion de l'agenda très scrupuleuse au

niveau de son service des ressources humaines ».

### Contrôle médical obligatoire

Deuxième aspect à avoir en tête : les démarches administratives sont plus nombreuses que dans les autres embauches. En effet, sauf si le travailleur étranger était inscrit à Pôle emploi, l'employeur doit procéder à une vérification auprès de la préfecture. « Il ne peut pas se contenter de demander une copie du titre de séjour ou de l'autorisation de travail au salarié », précise l'avocate.

Enfin, pour tous les salariés dont l'autorisation de travail n'est pas incluse dans le titre de séjour, l'entreprise doit également organiser un contrôle médical du travailleur étranger. Troisième point : dans le cas

où le titre de séjour de la personne que l'entreprise souhaite embaucher ne comporte pas d'autorisation de travail, ou s'il n'y a pas de titre de séjour régulier, le travailleur peut faire la demande d'une admission exceptionnelle au séjour. « Celle-ci lui permettra d'obtenir un titre de séjour avec autorisation de travail s'il dispose d'une promesse d'embauche », précise Marlène Elmassian.

### Exemples de cas traités en cabinet en 2023

Dans l'embauche de travailleurs étrangers, de nombreuses situations poussent les employeurs à solliciter l'expertise d'un cabinet de conseil en droit social. Pour Marlène Elmassian, cela peut être une entreprise qui se rend compte que les papiers donnés par le travailleur étaient des faux : cela conduit à la rupture immédiate du contrat de travail.

Autre exemple : un travailleur est en possession d'un titre de séjour italien. « Cela n'autorise pas au travail en France », rappelle l'avocate.

Concernant le recrutement d'étudiants algériens en alternance, « un Algérien titulaire d'un certificat de résidence mention « étudiant » doit solliciter une autorisation provisoire de travail et ne peut travailler au maximum 50 % de la durée annuelle de travail pratiquée dans la branche ou la profession concernée ». ●

Source : immigration.interieur.gouv

## Anticipation et pragmatisme

**À la tête du pôle Droit social, Jocelyne Clerc intervient auprès d'entreprises de tous secteurs d'activité, allant de l'industrie aux services en passant par la distribution, le commerce ou les médias. Sa solide expérience, riche d'une veille active sur une réglementation en forte évolution, lui permet d'intégrer toute la dimension de l'entreprise et de ses nouveaux modèles de travail. Son action s'inscrit dans les valeurs du cabinet ADER JOLIBOIS consistant à nouer avec ses clients un véritable partenariat basé sur l'écoute, la réactivité, la confiance.**

### La confiance et l'anticipation, clés d'un partenariat efficace ?

**Jocelyne Clerc :** Nous accompagnons les dirigeants en conseil comme en contentieux sur les enjeux soulevés par la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, la sécurité et la santé au travail, ou la relation avec les IRP. Dans ce domaine, la confiance repose sur notre expérience opérationnelle et sur notre maîtrise des données juridiques et jurisprudentielles. Elle nous permet d'anticiper la recherche de solutions pragmatiques, dans un paysage social où les sujets sont nombreux et complexes.

### Quels sont justement ces sujets ?

**J. C. :** Par exemple, sur les mises en cause pour déviances comportementales, du type harcèlement moral ou sexuel, la progression des contentieux oblige l'entreprise à structurer ses obligations en matière de sécurité envers les supposé(e)s victimes. Notre accompagnement se matérialise par une réactivité sans faille, afin de résoudre et d'apaiser des situations de crise dans l'entreprise, et surtout d'apporter les réponses aux problèmes soulevés.

### Dès lors, comment les accompagnez-vous dans ce type de sujets ?

**J. C. :** L'enquête interne devient une pratique courante. Trop souvent, les entreprises ne savent pas précisément comment procéder. Nous recommandons une méthode reposant sur les mesures à prendre en urgence, l'identification des personnes à interroger, la tenue des entretiens, la formalisation et la conclusion de l'enquête interne. Cela permet de garantir impartialité, confidentialité et loyauté aux entreprises souvent interpellées sur leurs valeurs sociales.

### À ce titre, 2022 a été marquée par un revirement de la jurisprudence, expliquez-nous.

**J. C. :** Désormais, l'employeur, sauf cas



Jocelyne Clerc

résultant du droit d'alerte, n'est plus obligé d'associer les représentants du personnel dans la procédure d'enquête, ni d'interroger l'ensemble des salariés concernés. Auparavant, les entreprises devaient, en cas de signalement pour harcèlement, mettre en œuvre une enquête menée par le CHSCT/CSE, avec les contraintes lourdes que cela impliquait. Ce revirement de jurisprudence de la Cour de cassation conduit à ce qu'une enquête interne sans formalisme strict soit susceptible d'être admise comme preuve devant les juridictions.

### L'égalité salariale, autre sujet capital ?

**J. C. :** Tout à fait. L'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une « situation identique », sauf raison objective et pertinente justifiant une différence de traitement. Ainsi est-il régulièrement interpellé sur cette problématique. La Cour de cassation considère désormais que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur, ainsi que les diplômes, ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et s'ils sont



Catherine Harnay

en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.

### Quelle est votre approche dans ce type de dossier ?

**J. C. :** Elle se veut pragmatique. La question est de comprendre la valeur que l'on peut accorder à un diplôme, une ancienneté, une expérience acquise antérieurement, et d'ensuite identifier avec notre client les raisons objectives susceptibles de justifier une différence de salaire survenue postérieurement à l'embauche. Nous travaillons également ensemble sur la dénomination de chaque poste de travail, les fiches métiers, le contenu des missions pour mieux définir les fonctions salariées, et permettre à l'entreprise d'être mieux armée pour répondre aux interpellations dont elle pourra faire l'objet.

ADER JOLIBOIS  
#avocats

6 place Saint-Sulpice - 75006 Paris  
Tél. +33 (0)1 45 44 10 33  
www.aderjolibois.com

## Rien que le droit social, mais tout le droit social!

**Bâtir des stratégies performantes, construire des défenses solides et élever l'expertise de ses clients, avec ses 12 associés et 50 avocats, ærige s'impose comme l'un des acteurs majeurs du droit social en France. Décryptage avec Suzanne Gal et Saïd Sadaoui, associés.**

### Tout le droit social, votre marque de fabrique ?

**Suzanne Gal :** ærige est le principal cabinet full droit social du marché dédié aux acteurs privés et publics, implanté partout en France. Notre plus-value repose sur notre capacité à accompagner une clientèle d'employeurs dans toutes les composantes du droit social, avec l'appui de nos pôles de spécialités. Une quinzaine d'avocats du cabinet se consacrent exclusivement à des domaines de pointe tels que les rémunérations et avantages sociaux, la mobilité internationale, la santé et sécurité au travail, le droit pénal du travail, le droit public de l'emploi et le droit de la fonction publique. Notre vision est à 360°, et nous intervenons en conseil, contentieux et formation.

### brl avocats est devenu ærige avocats, pourquoi ?

**S. G. :** Nous avons rebaptisé le cabinet d'un nom porteur de sens qui refléterait pleinement notre conception du métier. Les champs lexicaux de la construction et de l'ascension se sont logiquement imposés, car nous nous définissons comme de véritables architectes du droit social. E d'entreprise et a d'avocat s'entrelacent dans notre logo pour ne former qu'une seule lettre, le e-dans-l'a, symbolisant l'étroite relation que nous entretenons avec nos clients entrepreneurs. Avocats d'Entreprise – Entreprise d'Avocats.

### Est-ce le signe d'un nouvel élan ?

**S. G. :** Cela s'inscrit dans la continuité de brl avocats, fort de 20 ans d'existence et de reconnaissance, tout en promouvant une nouvelle génération d'avocats et d'associés du cabinet, déterminés à donner une impulsion nouvelle dans la façon d'exercer comme dans la relation avec la clientèle.

### En associant notamment davantage de femmes ?

**Saïd Sadaoui :** Leur présence renforcée au sein du collège d'associés a modifié positivement notre façon de travailler et



Suzanne Gal et Saïd Sadaoui, associés

d'interagir en interne, spécialement en matière de gouvernance.

**S. G. :** Le cabinet ne met aucun frein à associer des femmes, et l'on peut s'en féliciter quand on regarde le marché ! Au-delà, il est mobilisé depuis bien longtemps afin que l'équilibre vie professionnelle/vie privée soit respecté pour tous, dans un souci permanent de bien-être au travail.

### Vous vous définissez comme une entreprise d'avocats, pourquoi ?

**S. G. :** Le cabinet est une entreprise et fonctionne comme tel vis-à-vis des clients, des partenaires et des collaborateurs. Ce qui est exigé de nos entreprises clientes, nous nous l'appliquons, notamment en matière de QVT et de RSE, comme en témoigne notre récente labellisation Lucie Progress. C'est aussi un clin d'œil à cette fidèle clientèle, dont nous comprenons les problématiques puisque nous les partageons.

**S. S. :** Réfléchir à la place de chacun dans le cabinet, aux évolutions de carrière, performer économiquement et se préoccuper du service rendu aux clients, fait de nous une entreprise à part entière. En plus d'être avocats les associés sont des chefs d'entreprise et des managers.

### Vous êtes organisme de formation certifié Qualiopi.

**S. G. :** Dans une logique de transmission du savoir, il s'agit d'élever l'expertise en

droit social des dirigeants, RH ou juristes que nous accompagnons. Nous démarrons d'ailleurs la seconde promotion de l'ærige académie, un parcours de formation d'une année sur les thèmes des relations individuelles ou collectives de travail.

### La convergence des droits public et privé se retrouve dans votre offre de services.

**S. S. :** Les fonctionnaires et contractuels du secteur public

sont une catégorie de personnel comme une autre, et l'Etat, les collectivités et les hôpitaux ont aussi besoin d'être accompagnés dans leur gestion. Quelle que soit sa problématique ou sa taille, chaque client se voit proposer une solution juridiquement sécurisante et opérationnellement pertinente pour gérer son personnel, en lien avec sa stratégie.

### La sécurité juridique des employeurs, un sujet qui fait écho au rôle de l'avocat ?

**S. S. :** Entreprendre c'est prévoir, et l'instabilité jurisprudentielle reste un facteur de risque, comme l'illustre l'actualité récente concernant l'acquisition des congés payés ou l'annonce du Gouvernement de réduire drastiquement le délai pour contester un licenciement devant le Conseil de prud'hommes. Notre rôle va consister à mettre à disposition des clients notre expérience, notre intelligence humaine face à la règle de droit, et notre esprit d'analyse face à certaines problématiques juridiques. En cela, aucun moteur de recherche ou Template ne peut remplacer l'avocat.

ærige

une entreprise d'avocats

11-13 avenue de Friedland - 75008 Paris

Tél. +33(0)1 48 88 50 50

secretariat@ærige-avocats.com

ærige-avocats.com

## Au cœur des nouveaux enjeux RH

Une cinquantaine de professionnels spécialisés en Droit des Affaires, répartis entre Paris et Lyon, des partenariats à l'international, et un accompagnement des entreprises dans des dimensions aussi bien individuelles que collectives : grâce à sa ligne de services Social, RH et mobilité internationale, AKLEA dispose d'une expertise en droit social en phase avec les évolutions du monde du travail.

### Une proximité appréciée et nécessaire

De l'industrie aux services, des PME-ETI aux grands groupes français et internationaux, l'équipe Social, RH et mobilité internationale accompagne les dirigeants en conseil comme en contentieux, avec « une solide connaissance des enjeux, des marchés et des attentes », soulignent à l'unisson Sidonie Lacroix-Girard et Sophie Greder, avocates associées. Le cabinet s'illustre notamment dans les domaines des relations collectives du travail, la



Sidonie Lacroix-Girard, Sophie Greder, Anne-Sophie Turret-Roux

prévention et la gestion des risques psychosociaux (RPS), ainsi que la conduite de projets de restructuration.

### Les RPS, un enjeu croissant

« La montée en puissance de la prise en considération du bien-être au travail doit être intégrée à la culture de l'entreprise », interpelle Sidonie Lacroix-Girard. Dans un environnement sociétal où la dimension humaine de la relation de travail ne cesse de gagner en importance, les dossiers liés aux RPS sont récurrents. « Les codes en entreprise évoluent, les obligations

législatives ont crû, ce qui a induit une augmentation de l'effet contentieux in fine », constate Sophie Greder. Gestion du rapport au travail et de la communication en distanciel, anticipation de l'isolement des salariés, autant de sujets que les dirigeants se

doivent désormais d'apprivoiser, en se faisant accompagner.



21 place de la Madeleine - 75008 Paris

Tél. +33 (0)1 56 43 45 80

paris@aklea.fr

29, rue de Bonnel - 69003 Lyon

Tél. +33 (0)4 72 44 44 44

lyon@aklea.fr

www.aklea.fr

# ARRIGHI BENSOUSSAN

## Immigration professionnelle choisie

Les attermoissements du projet de loi immigration ont mis en lumière que même en période de pénurie de main-d'œuvre et alors qu'une étude récente montre que 34 % des travailleurs immigrés sont hautement qualifiés, la méconnaissance de la réglementation contribue à la persistance de l'idée reçue que l'immigration professionnelle ne serait pas choisie.

En synthèse, le principe est celui de l'opposabilité de la situation de l'emploi. L'administration est en droit de refuser la délivrance de la carte de séjour mention « salarié » à un étranger non ressortissant de l'Union Européenne si l'employeur ne justifie pas de l'absence de candidats après avoir publié une offre d'emploi pendant au moins trois semaines. Lorsque le poste porte sur un métier dit en tension en raison des difficultés avérées de recrutement, la situation de l'emploi n'est justement pas opposable.

La loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie a



Fabienne Arrighi-Bensoussan

sensiblement simplifiée la procédure, notamment par la digitalisation, de telle sorte que les délais de délivrance ont été significativement réduits. Pour autant, le contrôle reste tout aussi strict, l'administration disposant d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire.

Par ailleurs, la situation de l'emploi n'est pas opposable lorsque les travailleurs étrangers sollicitent une carte de séjour passeport talent dont les mentions depuis sa création par la loi Sarkozy II du 24 juillet 2006 sont désormais nombreuses et participent efficacement à l'attractivité de la France.

En outre, la France est liée par des conventions internationales prévoyant parfois des dispositions exclusives du droit commun, comme l'accord franco-algérien auquel n'est annexée aucune liste de métiers à la différence de l'accord franco-tunisien, limitant de facto l'immigration professionnelle. Madame la Première Ministre Elisabeth Borne a annoncé le 6 décembre 2023, dans les colonnes du Figaro, la renégociation de l'accord franco-algérien signé en 1968 et modifié pour la dernière fois en 2001. À l'évidence, cette renégociation participe d'une politique de l'immigration choisie.



52 avenue de Breteuil - 75007 Paris

Tél. +33 (0)1 88 40 42 98

contact@arrighibensoussan.com

www.arrighibensoussan.com

# ASCENT

## Acteur de la transformation des entreprises

Créé en 2017, Ascent est un cabinet d'affaires structuré autour de spécialistes en droit social dédiés aux entreprises. L'équipe d'Ascent maîtrise parfaitement l'environnement économique et juridique de ses clients qui bénéficient d'une implication personnelle des associés, Joséphine Imbert et Marie-Hélène Fournier, fondatrices, et Antoine Sappin, spécialisé en droit social, précédemment associé du cabinet Capstan, qui a rejoint la structure en 2023.

Ascent accompagne ses clients dans leur indispensable transformation : réorganisation pour adapter les effectifs aux nouveaux besoins ou aux variations d'activité, modification des modes de travail avec la généralisation du télétravail et des forfaits-jours, leurs problématiques associées liées aux modes de surveillance des salariés, au contrôle de la charge de travail, au respect de l'obligation de loyauté et à la protection des données personnelles. Par la recherche pragmatique de solutions, Ascent se positionne résolument



Joséphine Imbert, Marie-Hélène Fournier et Antoine Sappin, associés d'Ascent

aux côtés de ses clients en mutation. Autre impact de la digitalisation et de l'évolution des modes de travail, les procédures de reconnaissance des maladies professionnelles liées aux burn-out, nourrissent un contentieux en plein essor dont la complexité nécessite une expertise renforcée. Pour une prise en charge efficace et une défense optimale, la gestion pré-contentieuse des dossiers est déterminante : « Nos clients sont tous confrontés à la jurisprudence très évolutive et à la profusion de la réglementation sociale. Le Cabinet confirme son rôle prééminent de conseil

dans la prévention des risques résultant de ces transformations. L'impact économique des contentieux AT/MP doit être davantage pris en compte », concluent les associés d'Ascent.

**ASCENT**  
Avocats

12 avenue Victor Hugo - 75116 Paris  
contact@ascent-avocats.com  
Tél. +33 (0)9 81 24 54 56  
www.ascent-avocats.com

# ASTAÉ AVOCATS

## Pour les dirigeants et expatriés exclusivement

Depuis plus de 30 ans, le cabinet est au service des dirigeants et expatriés. « Notre positionnement est clair et totalement exclusif puisque nous ne nous adressons qu'aux personnes physiques et non aux entreprises, et ceci est précieux pour nos clients » explique Susana Lopes Dos Santos, associée. Ainsi, Astaé intervient à leurs côtés : avant leur prise de fonction, en cas de modification de leur situation ou à l'occasion de leur départ. Reconnu et sollicité pour son expertise sur les questions de harcèlement moral, Astaé est à l'origine de la jurisprudence liée. « Il faut être conscient que le contentieux du droit du travail représente l'essentiel du contentieux en France ».

Intrinsèquement et humainement engagé contre toutes les formes de discrimination, le cabinet défend des dossiers en phase avec ses valeurs et sa ligne de conduite. « Dirigeants et expatriés en sont souvent victimes, vivant parfois des situations violentes. Mais on ne lâche jamais rien pour nos clients. D'ailleurs, le nom du cabinet



Les bureaux d'ASTAÉ AVOCATS à Paris

« Astaé-Avocats protège ses clients de tout risque de conflit d'intérêts en n'intervenant jamais pour l'employeur. »

n'a pas été choisi au hasard. Astaé signifie lance en latin, il est représentatif de notre pugnacité » ajoute Philippe Ravisy, associé.

### Partenaire de premier plan des dirigeants expatriés

Une spécialité qui implique une technicité particulière, que le cabinet maîtrise et pratique au profit d'expatriés répartis aux quatre coins du monde. « Une des spécificités du droit des expatriés réside dans le droit à réintégration au sein du groupe d'origine au moment où l'expatrié est licencié à l'étranger. La pratique montre cependant que son retour n'est pas souvent souhaité, et c'est là que nous intervenons, afin de l'aider à trouver la meilleure solution » expose d'une même voix Philippe Ravisy et sa consœur.

**ASTAÉ**  
— AVOCATS —  
DIRIGEANTS - EXPATRIÉS

13 rue Nicolas Chuquet - 75017 Paris  
Tél. +33 (0)1 53 10 99 99  
s.lopes.dos.santos@astae.com  
ph.ravisy@astae.com  
www.astae.com

# ASTERIA ASSOCIÉS

## Savoir être disponible et se mobiliser en cas de crise

Fondé en 2022 par deux avocates aguerries et passionnées, Asteria Associés a fait du droit du travail sa spécialité, avec un positionnement rare en droit pénal du travail d'un côté, et en droit syndical et électoral de l'autre. « *En conseil et contentieux, la gestion de l'humain et de l'urgence, mais aussi la prise en considération des intérêts et des contraintes des clients, sont primordiales dans la gestion des situations de crises* » situe Laëtitia Simonin.

### Des spécialités de niche parfaitement maîtrisées

« *Nous ne nous limitons pas à du conseil strictement juridique, nous soufflons aussi les opportunités* » tient à préciser Geneviève Cattan-Derhy. Avocate en droit social, orientée en droit syndical et électoral côté employeur, elle intervient dans tous les secteurs d'activité. « *Les besoins des clients sont différents selon l'effectif de l'entreprise. En droit électoral par exemple, cela peut aller du conseil précontentieux*



Geneviève CATTAN-DERHY et Laëtitia SIMONIN, associées

*pour sécuriser les élections, à l'élaboration intégrale du processus électoral pour le besoin de petites structures* ». Elle note une récurrence des contentieux électoraux (contestations d'élections) et des fraudes à la désignation de délégués syndicaux et RSS. « *C'est un contentieux assez dur car les parties s'y confrontent parfois violemment, à l'image de la virulence qui peut exister entre direction et syndicats* ».

Laëtitia Simonin, Avocate en Droit social a elle souhaité développer une technicité en droit pénal du travail. « *Appliqué au droit social il revêt un caractère particulier, permettant d'aborder des sujets comme le travail dissimulé, le harcèlement moral, les délits d'entrave, le prêt de main-d'œuvre illicite ou encore les contrôles sur les chantiers* ». Forte de nombreuses années d'expérience en accompagnement de dirigeants et DRH, elle revendique la nécessité d'être mobilisée dès que la problématique et la crise surviennent, « *à l'instar d'un accident du travail ou d'un arrêt de chantier, qui oblige à une prise en charge immédiate* ».



98 boulevard de Courcelles - 75017 PARIS

Tél. +33 (0)1 43 06 04 74

genevieve.cattan-derhy@asteria-associés.com

laetitia.simonin@asteria-associés.com

asteria-associés.com

# ASW AVOCATS

## Une pépite en droit social

Deux ans après sa création, ASW AVOCATS conforte sa position de cabinet de référence en droit social au sein du Barreau de Paris.

Structure discrète mais néanmoins convoitée par des entreprises prestigieuses pour son approche ciblée des questions sociales en conseil comme en contentieux, l'équipe d'ASW s'est étoffée en 2023.

« *Au-delà de nos expertises confirmées en droit social, notre réactivité, notre accompagnement sur mesure et notre proximité font notre ADN et participent à la fidélité et à la confiance renouvelée de nos clients* », soulignent les avocats de l'équipe.

Ce cabinet spécialisé en droit du travail au côté des employeurs et dans la défense des cadres dirigeants, a su s'entourer d'un réseau de confrères dans des spécialités connexes, afin d'apporter une réponse globale aux problématiques de ses clients français et internationaux.

**Reconnu pour sa pratique éprouvée en matière d'enquêtes internes**, le cabinet a déployé cette année sur recommandation



L'équipe fondatrice d'ASW Avocats

de ses pairs de nombreuses enquêtes pour harcèlement moral ou sexuel et risques psychosociaux. Intervenant dans des secteurs d'activités variés, les associés du cabinet dispensent également des formations et partagent leur expertise avec leurs confrères dans un souci constant d'améliorer leurs pratiques.

**Réputés également pour leur approche internationale du droit social**, les avocats du cabinet se sont vus confier d'emblématiques dossiers de mobilité et d'expatriation, en partenariat avec des confrères locaux.

### Un accompagnement RH quotidien

Le cabinet accompagne la réflexion de nombre d'entreprises dans leurs problématiques RH quotidiennes (restructurations, gestion des accords collectifs, politique RSE, renouvellement des IRP, prise en compte des risques psychosociaux...) afin de sécuriser leurs prises de décisions.

Autant de sujets d'actualité pour lesquels ASW AVOCATS déploie un accompagnement à forte valeur ajoutée

« *La fidélité de nos clients est notre plus belle réussite et notre meilleure carte de visite* », précisent les associés de l'équipe.



22 rue de Tocqueville - 75017 Paris

Tél. +33 (0)1 82 83 72 00

cabinet@aswavocats.com

www.aswavocats.com



# AVA & ASSOCIÉS

## Enthousiasme, pragmatisme et exigence

**S**pécialistes en droit du travail et droit de la sécurité sociale, Florence Achache, Delphine Cazenave et Carole Helmer accompagnent depuis de très nombreuses années, à Paris et à Bruxelles, une clientèle fidèle d'entreprises et de cadres dirigeants en conseil comme en contentieux. L'équipe propose des réponses pointues et adaptées et une approche à 360°, grâce à ses associés en droit des affaires et droit fiscal notamment. « *La parfaite connaissance de nos clients, la précision de nos interventions, notre pragmatisme et notre travail approfondi des dossiers nous confèrent une longueur d'avance* » explique Florence Achache, ancien membre du Conseil de l'ordre.



Florence Achache, Delphine Cazenave et Carole Helmer, associées d'AVA & ASSOCIÉS

### Confidentialité et indépendance

« *Dans tout dossier, la confidentialité et la prise de risque sont des enjeux essentiels* » rappellent les associées, particulièrement sollicitées sur les litiges découlant de contrats internationaux, liés aux politiques de rémunération, relatifs aux relations

collectives ou à la gestion des risques psychosociaux. « *Sur ce volet, nous réalisons des enquêtes à la demande de confrères et donc pour des entreprises qui ne sont pas nos clientes, afin de garantir un avis neutre et indépendant, la qualité de médiatrice de*

Florence Achache étant un atout supplémentaire » insiste Delphine Cazenave.

### La formation, véritable valeur ajoutée du cabinet

Organisme agréé, il dispense des formations – généralistes ou sur-mesure - sur tous les aspects du droit social. « *Nous intervenons sur demande, seules ou en appui des RH, sur des thématiques allant de l'abécédaire à des sujets plus pointus comme le temps de travail ou les RPS, et y intégrons toujours notre expérience du contentieux dans un but préventif* » précise Carole Helmer.



57 av. Franklin D. Roosevelt - 75008 Paris  
19 avenue de l'Yser - 1040 Bruxelles  
Tél. + 33 (0)1 53 53 47 53  
cabinet@ava-law.com  
www.ava-law.com

# BRYAN CAVE LEIGHTON PAISNER

## Une approche transversale du droit social en réponse aux enjeux de l'entreprise

**C'**est bien cette culture de la transversalité associée à un engagement d'opérationnalité qui caractérise l'équipe de droit social du bureau parisien de BCLP animée par Claire Fougea et Marion Brière-Ségala. Réputée pour son expertise en matière de transformation des organisations, opérations M&A, gestion des relations sociales et négociation collective, conformité et enquête interne, l'équipe se distingue également par ses résultats en matière de contentieux collectifs et individuels.



Claire Fougea et Marion Brière-Ségala, associées, en charge de l'équipe droit social de BCLP

souvent le domaine du droit social, souligne Claire Fougea. Il est capital de tenir compte des implications corporate, fiscales et financières ainsi que de proposer des solutions que notre expérience permet d'identifier afin que les clients disposent d'une vision globale indispensable à la prise de décision. »

### La transversalité pour ADN

La transversalité fait partie intégrante de la culture du cabinet et guide la pratique de l'équipe qui travaille en étroite collaboration avec les départements M&A, Fiscalité, Concurrence, Immobilier, Compliance, Énergie et Environnement de BCLP.

« *Cette exigence de transversalité est nécessaire tant les enjeux d'un dossier dépassent*

### Une approche « risques / bénéfiques » opérationnelle

L'évaluation des risques au regard des enjeux opérationnels est une spécificité

de l'équipe droit social. « *Pouvoir évaluer non seulement le risque, mais sa probabilité de réalisation est une vraie plus-value pour nos clients* », précise Marion Brière-Ségala. Au cœur des enjeux de l'entreprise, l'approche transversale de l'équipe, son pragmatisme et sa créativité en font un partenaire clé pour les groupes français et internationaux. L'équipe travaille également étroitement avec les bureaux étrangers du cabinet (près de 1 300 avocats répartis dans 31 bureaux) ainsi qu'avec un large réseau de best friends à l'étranger, un atout majeur dans l'accompagnement de projets transnationaux.



36 rue La Fayette - 75009 Paris  
claire.fougea@bcplaw.com  
Tél. +33 (0)1 44 17 77 94  
marion.brieresegala@bcplaw.com  
Tél. +33 (0)1 44 17 77 96  
www.bcplaw.com

# CARDIAN AVOCATS

## FTO Avocats et Boursier Avocats additionnent leur expertise

Fondés respectivement en 1996 par Francine Touchard et 1993 par Catherine Boursier, FTO Avocats et Boursier Avocats sont des cabinets spécialisés en droit de l'entreprise, conseil et contentieux, dont la clientèle est composée de PME, PMI, ETI, de grands groupes et de leurs dirigeants. Reconnus pour leur engagement envers l'excellence, la réactivité et la satisfaction durable de leurs clients, les deux cabinets ont récemment franchi une étape significative de leur développement en se rapprochant, capitalisant sur un esprit et des process communs pour créer Cardian Avocats.

### Vision à 360°

Grâce à ce rapprochement stratégique, le cabinet Cardian Avocats s'appuie désormais sur les compétences et expertises pointues d'une équipe très expérimentée de 12 personnes. Il renforce notamment son département droit social avec désormais quatre avocats dédiés. La pluridisciplinarité du cabinet autant en droit des



Les associés du cabinet : Francine Touchard, Olivier Poupet, Laurence Noyé, Marie-Clémence Bienvenu

sociétés qu'en droit social lui permet de mieux cerner les enjeux de ses clients, de leur apporter une vision à 360° de leurs problématiques et de les accompagner tout au long de la vie de leur entreprise.

### Fidélisation

Si Cardian Avocats excelle dans la gestion des litiges collectifs et individuels ainsi que le conseil, le cabinet se distingue tout particulièrement par sa capacité à accompagner les entreprises sur la durée. La réactivité des deux entités originelles, leur rigueur et leur approche sur mesure des

besoins de leurs clients leur ont en effet permis de fidéliser de nombreuses entreprises depuis leur création. « Nous accompagnons certains de nos clients depuis près de 30 ans », confirme Francine Touchard.



ftouchard@cardian-avocats.com  
Tél. +33 (0)1 44 40 05 50  
21 rue d'Edimbourg - 75008 Paris

# CHHUM AVOCATS (PARIS, NANTES, LILLE)

## Défense et accompagnement des salariés, cadres, cadres dirigeants

Basé à Paris, Nantes et Lille, le cabinet Chhum Avocats conseille principalement des salariés, cadres et cadres dirigeants, dans le cadre de litiges avec leur employeur.

Le cabinet intervient, notamment, dans les contentieux complexes en droit du travail (coté salariés) : négociation de départ et de rupture conventionnelle (RC) de cadres, licenciement, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, égalité salariale Femmes / Hommes, requalification de CDDU en CDI des intermittents du spectacle et journalistes, paiement d'heures supplémentaires, contestation de forfait jours ou de la qualité de cadre dirigeant. CHHUM AVOCATS fournit, à ses clients, une défense et un accompagnement à haute valeur ajoutée et sur mesure.

Il accompagne et assiste également des artistes, techniciens, intermittents du spectacle, des journalistes, des lanceurs d'alerte, CSE et représentants du personnel.



Camille Bonhoure

Camille Colombo

Frédéric Chhum

Mathilde Mermet

Marilou Ollivier

CHHUM AVOCATS a développé une expertise pointue, notamment, en droit du travail de l'audiovisuel, de la publicité, de la banque, des médias, du spectacle et du luxe.

Chhum Avocats, outre son associé fondateur Maître Frédéric CHHUM, c'est aussi une équipe soudée de 4 avocates expérimentées et rompues aux litiges complexes : Maître Mathilde Mermet-Guyennet et Maître Camille Bonhoure (à Paris), Maître Camille Colombo (à Nantes) et Maître Marilou Ollivier (à Lille).

Devant les juridictions ordinaires, le cabinet assure la défense d'avocats dans les litiges entre associés, ou

d'avocats collaborateurs libéraux dans les litiges avec leurs cabinets ou encore devant le conseil de discipline.

Maître Frédéric Chhum est ancien membre du Conseil de l'ordre des avocats de Paris (Mandat 2019-2021).

PARIS : 34 rue Petrelle - 75009 Paris  
Tél. +33 (0)1 42 56 03 00

NANTES : 41 quai de la Fosse - 44000 Nantes  
Tél. +33 (0)2 28 44 26 44

LILLE : 45 rue Saint-Etienne - 59000 Lille  
Tél. +33 (0)3 20 57 53 24

chhum@chhum-avocats.com  
www.chhum-avocats.fr  
fchhum - fredericchhum

# CMS FRANCIS LEFEBVRE

## Votre partenaire en droit social et ressources humaines

**Vous accompagner dans la gestion de vos ressources humaines et de vos relations sociales est la mission de notre équipe en droit social, composée de plus de 70 avocats dont 13 associés, forte d'une expertise reconnue et d'une grande expérience.**

### Faire face aux mutations du travail

Nouvelles formes d'organisation du travail, mutation des statuts du collaborateur, politiques de partage de la valeur et des rémunérations, prise en compte des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), transition écologique, mutation née de l'émergence de l'IA, montée en puissance d'une dynamique collaborative induisant de nouveaux modèles de management, rénovation du dialogue social et professionnel, augmentation des risques psycho-sociaux : les évolutions sont profondes. Nous sommes à vos côtés pour faire face à ces enjeux.

Les réformes successives, l'accumulation des textes et le foisonnement de la jurisprudence française et européenne commandent une vigilance constante pour prendre les bonnes décisions et limiter les risques.

Notre expertise reconnue et notre excellente connaissance de l'environnement dans lequel évoluent nos clients et de leurs secteurs d'activité nous permettent d'être le plus réactif et de trouver les solutions plus pertinentes, que vous soyez dirigeant d'entreprise, DRH, DAF, dans une multinationale, une PME ou une start-up.

### Sécuriser et optimiser la gestion de vos ressources humaines

Les projets que nous conduisons avec vous visent notamment à :

- sécuriser votre organisation et vos politiques sociales ;
- vous accompagner dans l'organisation et la conduite du dialogue social et de la négociation collective ;
- optimiser la gestion de vos ressources humaines, de la gestion quotidienne à la conduite des grands projets, aux politiques d'emploi, de rémunération et de protection sociale en recherchant la prévention des risques et des contentieux ;
- conduire avec vous vos restructurations et vos opérations.



Les associés et conseils du département Droit social : Ghislain Beaura d'Augères, Pierre Bonneau, Raphaël Bordier, Emilie Bourguignon, Nicolas Callies, Ludovique Clavreul, Damien Decolasse, Vincent Delage, Ghislain Dintzner, Florence Duprat-Cerri, Olivier Duthéillet de Lamothe, Caroline Froger-Michon, Fanny Gout, Charlotte Guirlet, Alain Herrmann, Laurent Marquet de Vasselot, Rodolphe Olivier, Maïté Ollivier, Delphine Pannetier, Christophe Plagniol, Thierry Romand, Laura Sultan, Marie-Laure Tredan.

### Offrir une approche innovante, pluridisciplinaire et internationale

Notre accompagnement s'inscrit dans un haut niveau d'expertise sans cesse actualisée et nourrie par nos équipes de doctrine et de knowledge management. Notre offre pluridisciplinaire et internationale vous permet de bénéficier de la synergie des expertises d'un cabinet rassemblant 450 avocats, l'un des principaux cabinets d'avocats d'affaires internationaux, présent à l'international avec plus de 5 800 avocats répartis dans plus de 45 pays.

### Défendre vos intérêts en cas de contentieux

Nos avocats conjuguent une expérience approfondie de la gestion des litiges et de la négociation. Nous agissons devant toutes les juridictions, civiles administratives et pénales pour assurer votre défense, qu'il s'agisse des contentieux individuels ou collectifs ou des contentieux face à l'administration ou aux Urssaf. Nous traitons notamment les contentieux à forts enjeux, et notamment les grands contentieux de place.

### AYEZ UN TEMPS D'AVANCE !

Notre application Droit Social + vous permet, en un clic, de prendre connaissance en temps réel, de l'actualité en droit social. Notre équipe y décrypte également textes, décisions de justice et positions administratives vous permettant d'avoir une vision actualisée et claire, essentielle à vos prises de décisions.

+ de 11 000 téléchargements en 2 ans !



### DÉCOUVREZ NOTRE APPLICATION MOBILE

Scannez le QR code



CMS Francis Lefebvre

2 rue Ancelle - 92522 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Tél. +33 (0)1 47 38 55 00  
cms.law/fl

# CABINET DE PARDIEU BROCAS MAFFEI

## Relever les défis de l'entreprise de demain

**A**cteur de premier plan du droit des affaires en France, le cabinet De Pardieu Brocas Maffei, fort de ses 160 avocats et 40 associés, se distingue par un haut degré de technicité. Dans un environnement juridique particulièrement dynamique, le département Droit Social bénéficie d'un fort développement, d'une équipe aguerrie qui vient de se renforcer par l'arrivée de deux jeunes talents, et d'un savoir-faire reconnu par le marché.

« Notre mission est avant tout de comprendre et d'anticiper les mutations du monde du travail afin d'aider nos clients à relever les immenses défis à venir pour construire l'entreprise de demain » précise Maître Philippe Rozec, associé.

L'entreprise se trouve en effet aujourd'hui à la croisée des chemins entre un marché du travail en tension qui l'oblige à répondre aux très fortes attentes d'individualisation des candidats et salariés pour attirer et conserver les talents, un impérieux besoin de retrouver du sens par l'adhésion à un projet collectif et une révolution numérique



L'équipe du Cabinet De Pardieu Brocas Maffei

qui redistribue les cartes d'un jeu qu'on croyait connaître.

« Notre mission première est de créer un nouveau rapport social en agrégeant des desiderata autour d'un collectif » continue Maître Rozec. « Pour les entreprises que nous accompagnons, l'enjeu actuel est d'autoriser une discussion directe avec le personnel et le corps social ».

Pour ce faire, le cabinet De Pardieu Brocas Maffei met un point d'honneur à être un partenaire stratégique et de confiance.

« En aidant ses clients à apprivoiser et positiver les mutations du monde du travail, l'avocat devient alors le garant d'une transition

fluide et apaisée et le partenaire idéal des DRH, acteurs privilégiés dans la conduite du changement » souligne l'avocat.

« L'évolution de l'organisation du travail avec la question sous-jacente de la charge de travail, la transition énergétique, les innovations technologiques, le respect des droits individuels lié aux notions d'alerte et de souffrance au travail, sont autant de sujets complexes à appréhender par les entreprises. Le cabinet a la capacité de les soutenir afin de les aborder sans détour. Nous les aidons à prendre le temps de comprendre et d'absorber ces mutations, en privilégiant si possible la négociation collective qui favorise l'appropriation des enjeux par la collectivité de l'entreprise » explique Maître Philippe Rozec.

### DE PARDIEU BROCAS MAFFEI

AVOCATS

57 avenue d'Iéna - 75116 Paris

Tél. +33 (0)1 53 57 71 71

info@de-pardieu.com

www.de-pardieu.com

# DAEM

## Experts en droit social et droit pénal du travail

**D**epuis 2004, DAEM est un partenaire stratégique des dirigeants d'entreprises, composé d'une équipe d'avocats hautement spécialisés, issus de cabinets internationaux de premier plan, apportant à ses clients une approche pragmatique de la matière pour un accompagnement qui tient compte de leurs contraintes opérationnelles.

### L'anticipation des problématiques

Face aux enjeux quotidiens des entreprises, c'est par un accompagnement très opérationnel, allant jusqu'au détachement RH in situ, que DAEM a pu se rendre indispensable dans la sécurisation des prises de décision.

Le cabinet accompagne également ses clients dans toutes leurs phases de transition et traite l'intégralité des volets sociaux d'opérations de réorganisation. Cet accompagnement implique notamment une connaissance parfaite des rouages de la négociation collective, aujourd'hui au cœur du développement de l'entreprise.



Charles Mathieu, avocat associé

### Réactivité dans la gestion et le suivi des dossiers

« Notre métier est principalement un métier d'assistance, or nulle assistance utile si celle-ci n'intervient pas dans les délais les

plus courts ! Nous mettons donc toujours un point d'honneur à être ultra-réactifs dans le traitement des demandes qui nous sont faites » (Charles Mathieu, Associé).

Le cabinet dispose par ailleurs d'une expérience contentieuse solide devant les juridictions civiles, administratives, mais également en matière pénale (dont l'émergence est aujourd'hui incontestable, notamment en matière de responsabilité pénale des dirigeants).

C'est ainsi que, pour la dixième année consécutive, DAEM a été distingué en 2023 dans les plus grandes revues de classement des cabinets d'avocats.

**DAEM**  
— SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Tél. +33 (0)1 58 36 16 50

cmathieu@daempartners.com

www.daempartners.com

## Droit Social et de l'Activité Professionnelle

### Un accompagnement 360° en droit social

- > Droit du travail et de l'activité professionnelle
- > Droit de la sécurité sociale
- > Droit pénal du travail
- > Droit public du travail et fonction publique
- > Fiscalité et mobilité internationale

### Une équipe dédiée

- > 28 avocats et juristes, dont 10 associés
- > Un interlocuteur dédié pour une meilleure coordination de l'ensemble de vos problématiques
- > Une synergie quotidienne de nos équipes pluridisciplinaires

### Vos besoins



**Comprendre /Anticiper**  
vos risques sociaux et  
sécuriser vos pratiques  
sociales



Bénéficier de **solutions  
innovantes** et d'un  
extranet client sécurisé



**Maîtriser** vos  
procédures et  
budgets



Avoir pour partenaire  
un **cabinet d'experts**  
reconnus



**Être accompagné** dans la  
gestion quotidienne et de  
crise, dans la négociation  
et la médiation

### Vos contacts



Anne Pitault  
BORDEAUX



Caroline Henot  
LILLE



Delphine Monnier  
LYON



Julie Le Bourhis  
NANTES



Angéline Lepigoché  
RENNES



Anne-Sophie Le Fur  
NANTES



Laurence Tardivel  
NANTES



Isabelle Savier-Pluyette  
PARIS



Hélène de Saint Germain  
PARIS



François-Xavier Michel  
RENNES

# DAHER AVOCATS

## Une équipe d'experts en droit social, agile et engagée

**L**e Cabinet Daher Avocats, fondé par Hélène Daher, est dédié au droit social et à la gestion du capital humain.

L'équipe s'engage avec agilité auprès de ses clients, en leur apportant des solutions sur mesure, tenant toujours compte de leurs besoins et contraintes opérationnelles. Après avoir passé près de 15 ans dans des cabinets internationaux, Hélène Daher a fait le choix de l'indépendance en créant une structure souple et à taille humaine. L'équipe comprend également trois avocates seniors, deux avocates mid-level et un Professeur agrégé.



Hélène Daher, Fondatrice de DAHER AVOCATS

### Engagement, Fiabilité, Agilité et Confiance

Le Cabinet accompagne ses clients dans tous les domaines du droit social, avec une expérience reconnue en matière de réorganisations, de négociation collective et de gestion des impacts sociaux des opérations de restructuration, ainsi

que dans le cadre de dossiers sensibles (discrimination, harcèlement, enquêtes internes, départs complexes) et novateurs (le cabinet a travaillé sur un dossier concernant la possibilité de payer des primes en crypto-monnaies et a rédigé un accord sur l'allongement du congé paternité).

L'équipe travaille aussi régulièrement sur

des dossiers transverses (opérations de M&A et/ou dossiers transnationaux), aux côtés d'autres acteurs spécialisés (cabinets d'affaires, consultants, avocats de barreaux étrangers...).

La clientèle du Cabinet est représentative du tissu économique français : des sociétés cotées, des filiales de grands groupes internationaux, des ETI jusqu'aux start-ups. L'équipe a notamment développé une expertise pointue dans les secteurs de l'hôtellerie/restauration, de l'immobilier et de la Tech.

Le Cabinet est référencé dans plusieurs classements internationaux en droit social.

**DAHER AVOCATS**

4 avenue Hoche - 75008 Paris

Tél. +33 (0)6 10 62 70 11

helene.daher@daher-avocats.com

www.daher-avocats.com

# DAVIES & MOUCHON

## Le droit Social au service de la performance

**L**e Cabinet DAVIES & MOUCHON développe depuis plus de 40 ans un savoir-faire en droit social qui dépasse l'approche traditionnelle de la matière. Sa faculté à s'adapter aux problématiques opérationnelles quotidiennes des clients et à s'impliquer à leurs côtés, en font un cabinet résolument « à part ». Un cabinet plébiscité par les PME et les grands groupes, pour son pragmatisme et sa vision innovante du dialogue social au service de la stratégie d'entreprise. Focus avec Virginie Dubois, associé.

### Le dialogue social participatif est-il la clé d'une stratégie sociale réussie ?

Il est un atout fondamental pour conduire à la réussite des transformations utiles au développement des entreprises. Clé de voute de la négociation collective, il permet d'associer tous les acteurs à la performance de l'entreprise. Nous avons fait le choix de nous axer autour des enjeux pratiques de nos clients, Selon nous, l'agilité d'une stratégie sociale réussie, passe



Virginie Dubois et Margaux Kirat, avocates

par un soutien des performances économiques de l'entreprise tout en demeurant concentré sur l'humain. Et nous conservons à l'esprit les enjeux environnementaux, qu'il est totalement nécessaire d'inclure dans les objectifs de nos clients.

### Votre approche est très axée sur l'opérationnel.

Elle se veut efficace et lisible pour tous. Nous nous concentrons sur l'analyse des problématiques opérationnelles puisque chaque projet est abordé en collaboration

étroite avec les équipes dirigeantes et/ou opérationnelles, afin de créer des environnements et politiques sociales visant à gagner l'adhésion du collectif. En revanche, l'approche reste multiple en droit social : plusieurs modèles en découlent, sur des sujets comme la durée du travail, le télétravail l'intéressement, la politique d'accompagnement sur le handicap ou le fonctionnement des IRP. Notre démarche innovante et évolutive du droit social demeure au service de la performance collective, et signe véritablement notre différence.



16 avenue Pierre 1<sup>er</sup> de Serbie - 75116 Paris

Tél. +33 (0)1 47 23 68 06

contact@davies-mouchon.com

www.davies-mouchon.com

# CABINET DUPUY AVOCATS

## Une référence reconnue en Droit Social

Fort d'une équipe de trois associés et huit collaborateurs, le Cabinet Dupuy Avocats est connu et reconnu sur le marché en tant que solide référence en Droit Social. Riche d'une expérience étendue et diversifiée tant en conseil qu'en contentieux, Dupuy Avocats s'impose comme un cabinet à forte valeur ajoutée aussi bien dans l'accompagnement opérationnel au quotidien des Directions juridiques et des Directions des Ressources Humaines que sur des dossiers sensibles ou à fort enjeu, pour lesquels il a développé une expertise particulière. Cette expertise couvre notamment les restructurations, la gestion des risques psychosociaux, le contentieux de la discrimination, les consultations complexes des institutions représentatives du personnel, et d'une manière plus générale les situations « à risques » - en conseil comme en contentieux - tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel. Cette année, le cabinet a conseillé et défendu plusieurs fédérations patronales de premier plan. Il



Pierre Safar, Stéphanie de la Lande, Florence du Gardier

a également accompagné les opérations de réorganisation d'un acteur majeur de l'hôtellerie.

**Une organisation, une réactivité et des coûts que seule peut offrir une structure à taille humaine et certifiée ISO 9001 depuis vingt ans.**

L'efficacité de Dupuy Avocats repose à la fois sur une méthodologie rigoureuse, sur une approche fine des relations sociales et sur une expérience approfondie de la négociation avec les organisations syndicales. Réactif et très proche de ses clients,

le cabinet présente de nombreux avantages : une organisation rationnelle et efficace, une forte réactivité, des coûts et une approche personnalisée des dossiers. Cabinet très apprécié dans la profession, Dupuy Avocats offre à ses clients un accès à un réseau très étendu de partenaires intervenant dans le domaine du droit social, tant au plan national qu'international.



5 rue Drouot - 75009 Paris  
4 rue Porte Basse - 33000 Bordeaux  
Tél. +33 (0)1 53 83 78 00  
www.dupuy-avocats.com

**Pierre Safar :**  
psafar@dupuy-avocats.com

**Florence du Gardier :**  
fdugardier@dupuy-avocats.com

**Stéphanie de la Lande :**  
sdelalande@dupuy-avocats.com

# ESEÏS AVOCATS

## Accompagner le changement avec une approche opérationnelle

Une équipe expérimentée, réactive et pragmatique, qui dispense un conseil optimisé à 360°, telle est la spécificité d'ESEÏS Avocats, qui lui vaut une vraie reconnaissance auprès des PME et des grands groupes. Passionnés et accessibles, les avocats du cabinet s'inscrivent dans une quête permanente de satisfaction de leur clientèle. « ESEÏS » signifie « vous » en grec. Ce « Vous » désigne les clients que nous avons à cœur d'accompagner au mieux et au plus près » précise Maître Héloïse Ayrault, fondatrice associée.

### Pluridisciplinarité et proximité

ESEÏS Avocats intervient sur l'ensemble des problématiques juridiques liées à l'application du droit du travail, et détient également une expertise complémentaire en droit commercial et contentieux des affaires. « Cette alliance de compétences permet de conseiller et d'apporter des solutions ciblées à des PME, des start-ups comme des groupes internationaux » précise Maître Yahia Merakeb, également



Héloïse Ayrault et Yahia Merakeb, associés

fondateur associé. Une approche opérationnelle appréciée, combinée au souhait d'être en permanence aux côtés de la clientèle. « Notre forte implication et notre réactivité conduisent beaucoup de nos clients à nous considérer comme des membres à part entière de leur entreprise. Nos clients ont vécu énormément de bouleversements et de défis ces dernières années, ils ont

été mis à l'épreuve et ont besoin d'interlocuteurs réactifs et pragmatiques » insiste Maître Héloïse Ayrault. « Nous assistons à un retour du contentieux dans les entreprises. L'accompagnement en conseil prend alors tout son sens puisqu'il va permettre de l'anticiper et de structurer les pratiques afin de ne pas atteindre le point de rupture entre employeur et salarié ». Notamment sollicité sur les accords QVT, devenus un enjeu majeur du package de recrutement dans les entreprises, le cabinet met tout en œuvre pour aligner sa pratique du droit social sur les nouveaux défis du monde du travail.



109 rue de Courcelles - 75017 Paris  
Tél. +33. (0)1 45 77 58 94  
hayrault@eseis-avocats.com  
ymerakeb@eseis-avocats.com  
www.eseis-avocats.com

# FIELDFISHER

## Bien plus que le droit social

Cabinet international de droit des affaires, Fieldfisher se distingue par une offre à 360° lui permettant d'accompagner le développement d'entreprises françaises et étrangères. En s'appuyant sur les avocats des 26 bureaux Fieldfisher à travers le monde, l'équipe de droit social dispose d'une force de frappe conséquente, qui combine expertise et réactivité. « L'arrivée de Julia Mohamed en 2022 marque l'expansion de la pratique au sein d'un cabinet en croissance. Ses compétences en matière de restructuration vont dans le sens d'un renforcement des synergies entre les différentes équipes à Paris, mais aussi à l'international » explique Laurence Dumure Lambert, associée du département droit social.

### À la pointe sur les questions actuelles de droit social

Industrie, technologie, logistique, distribution, laboratoires pharmaceutiques, media ou informatique, l'équipe sociale couvre un grand nombre de secteurs d'activité, avec



Laurence Dumure Lambert et Julia Mohamed, associées

une agilité reconnue en relations individuelles de travail comme en négociation collective. Le cabinet est également très engagé en compliance sociale, sur des questions liées aux règlements intérieurs, aux codes de conduite ou encore à la mise en place de lignes d'alerte. « Harcèlement, enquêtes et risques psychosociaux sont des thèmes sur lesquels nous disposons d'une expérience et d'un réseau qui nous différencient. Nous sommes ainsi fréquemment

sollicités pour déployer des procédures internationales de whistleblowing, particulièrement techniques » précise Julia Mohamed. Cette dernière a justement contribué à la jurisprudence d'un sujet émergent essentiel : le volet environnemental des consultations du CSE. « Encore trop sous-estimé, son impact est pourtant majeur. Dans le cas de consultations d'un CSE sur une réorganisation, l'absence d'éléments relatifs à l'impact environnemental, tel que le bilan carbone, peut mener à une suspension d'opération » souligne Laurence Dumure Lambert.

« Être une équipe resserrée, soudée, stable et motivée nous permet d'assister au plus près nos clients, tant au quotidien que lors d'opérations complexes, dans un état d'esprit entrepreneurial », assure Lionel Paraire. Car si le fondateur de Galion privilégie l'exercice au sein d'une structure indépendante, c'est pour garantir à ses clients disponibilité et souplesse d'organisation, tout en offrant les garanties d'un cabinet parfaitement structuré.

**fieldfisher**

48 rue Cambon - 75001 Paris  
Tél. +33 (0)1 70 37 81 00  
ParisMarketing@fieldfisher.com  
www.fieldfisher.com

# GALION SOCIÉTÉ D'AVOCATS

## Un cabinet de niche très actif à l'international

Cabinet d'avocats d'affaires indépendant exclusivement dédié au droit social, Galion conjugue la maîtrise technique des dossiers d'envergure, une vision pragmatique nourrie d'une forte culture entrepreneuriale, et le souci constant d'un engagement personnel pour établir une relation de confiance.

« La grande majorité de nos clients nous font confiance depuis le début et, parce que nous gagnons leurs procès, ils nous confient de plus en plus de dossiers, en conseil comme en contentieux, ou recommandent volontiers notre nom », indique Lionel Paraire, associé fondateur de Galion. Le bouche-à-oreille fonctionne donc à merveille pour ce cabinet composé de trois avocats et une consultante.

« Notre indépendance et la qualité de nos interventions nous amènent à collaborer avec des confrères d'autres spécialités ou des experts-comptables » ajoute Lionel Paraire. Cette expertise est également reconnue à l'international, puisque Galion intervient très fréquemment pour des



Lionel Paraire, associé

clients et des confrères étrangers (« cela a toujours représenté plus de la moitié de notre activité » indique Lionel Paraire). Le cabinet, qui a été fondé en 2008, conseille ainsi des groupes français et internationaux de premier plan relevant de

secteurs d'activité variés comme la banque, l'industrie ou les services informatiques. Très soucieux de rigueur, de réactivité et de clarté pédagogique, le cabinet sait aussi se montrer inventif. « Être une équipe resserrée, soudée, stable et motivée nous permet d'assister au plus près nos clients, tant au quotidien que lors d'opérations complexes, dans un état d'esprit entrepreneurial », assure Lionel Paraire. Car si le fondateur de Galion privilégie l'exercice au sein d'une structure indépendante, c'est pour garantir à ses clients disponibilité et souplesse d'organisation, tout en offrant les garanties d'un cabinet parfaitement structuré.

 **GALION**  
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

11 bis, rue de Moscou - 75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 76 77 33 00  
contact@galion-avocats.com  
www.galion-avocats.com



# GIBSON DUNN

## Révéler la dimension et l'intérêt du droit social

Cabinet américain à la culture et aux pratiques différenciantes, GIBSON DUNN mise sans retenue depuis 2019 sur son expertise en droit social à destination de clients internationaux comme français. Sa spécificité ? La quête de l'excellence via une approche collaborative pertinente.

### Rendre le droit français accessible

« Il s'agit aussi bien de traduire des concepts de droit français parfois complexes à assimiler pour des clients étrangers, que de faciliter au management français l'accès à ces investisseurs américains ou anglais. C'est une pédagogie à double sens ! » explique Maître Natalie Fleury, associée. « Lorsqu'un client investit en France il est important qu'il ne soit pas hermétique au droit national. Lever les contraintes permet, lors d'une opération d'acquisition par exemple, de fidéliser pour mieux accompagner ensuite. Efficacité et pragmatisme sont deux leviers essentiels ».



Natalie Fleury, associée

### Expert en opérations complexes

FUSAC, mais aussi droit social généraliste et restructuring, GIBSON DUNN, fort de ces trois compétences, intervient essentiellement sur des dossiers sensibles.

« Nous sommes l'une des rares structures à connaître et maîtriser aussi bien la partie sociale que la procédure collective, en conseil comme en contentieux ». Dans le cadre de plans sociaux par exemple, le cabinet a la capacité d'accompagner les administrateurs judiciaires et les repreneurs, d'assurer la consultation du CSE et plus largement de gérer les enjeux liés. « Cela consiste à déployer tous les moyens nécessaires afin qu'un redressement se solde par une issue positive ». Une approche rendue possible grâce à des équipes très imbriquées et des profils diversifiés, garantie d'une réponse adaptée à chaque besoin. « Cette organisation permet de replacer le droit social et ses enjeux à une place centrale dans nos opérations ».

## GIBSON DUNN

16 avenue Matignon - 75008 Paris

Tél +33 (0)1 56 43 13 00

[nfleury@gibsondunn.com](mailto:nfleury@gibsondunn.com)

[www.gibsondunn.com](http://www.gibsondunn.com)

# GINESTIÉ PALEY-VINCENT

## Une approche opérationnelle qui fait la différence

Fort de cinquante années d'exercice en France et à l'international, le cabinet d'affaires indépendant Ginestie Paley-Vincent s'est doté d'un département en droit social dont l'activité ne cesse de prendre de l'ampleur. Droit du travail, droit pénal du travail, droit de la sécurité sociale et droit administratif du travail,



Jean-Baptiste Vienne et Nicolas Lepetit, associés

son approche se veut résolument pratique. « Humaine et sur-mesure, à la fois pragmatique et business, elle nous distingue » explique Jean-Baptiste Vienne, associé. Avec une technicité aussi bien appréciée par la clientèle que les autres membres du cabinet, « l'équipe œuvre en synergie avec les autres départements, corporate et fiscal par exemple, qui ont fréquemment besoin de réelles compétences en droit social » complète quant à lui Nicolas Lepetit.

### Deux activités distinctes mais complémentaires

« Dans ma spécialité, le droit social, je suis généraliste » explique Nicolas Lepetit. Relations individuelles et collectives, day to day ou opérations exceptionnelles, tous secteurs d'activité et toutes tailles d'entreprises confondus, son activité est mixte. « Davantage orienté vers le conseil, j'accompagne mes clients sur tous sujets, de l'embauche à la rupture du contrat de

travail, les relations avec les représentants du personnel, la négociation d'entreprise, et les opérations complexes comme les restructurations et les licenciements collectifs ». De son côté, Jean-Baptiste Vienne a fait le choix de s'orienter plus spécifiquement vers le contentieux judiciaire, individuel et collectif. « Mon sujet de prédilection reste le judiciaire, avec toute la stratégie de défense que cela suppose lors de la phase de préparation. Mes clients sont proactifs. Ce sont eux qui me sollicitent en amont, ce qui nous permet d'optimiser les dossiers devant le conseil des Prud'hommes ».

GINESTIÉ  
PALEY-VINCENT  
AVOCATS

10 place des États-Unis - 75116 Paris

Tél +33 (0)1 57 57 50 00

[contact@ginestie.com](mailto:contact@ginestie.com)

[www.ginestie.com](http://www.ginestie.com)

# IDÉO AVOCATS

## Avocats de l'ordinaire et de l'extraordinaire



De gauche à droite : Arnaud Clerc, Fabien Bodin et Jean-Etienne Nabo, associés d'Idéo avocats

Reconnu pour sa réactivité et son expérience des situations d'exception, Idéo se singularise par sa capacité à accompagner ses clients dans la gestion tant de leurs problématiques quotidiennes en droit du travail, individuel et collectif, que dans des contextes de crise à forts enjeux ; ce qui en fait pour les PME, ETI et groupes côtés qu'il conseille un cabinet à part.

Une équipe d'experts en droit social, droit fiscal, fusions-acquisitions, droit administratif et de l'urbanisme qui interviennent en transversalité au besoin. « *Bien souvent,*

*une problématique de droit du travail peut avoir des résonances fiscales par exemple, et pouvoir aborder le sujet à 360° est capital pour affiner une stratégie et mieux anticiper les conséquences* », souligne Arnaud Clerc, en charge du pôle social.

### En quoi votre très forte expertise en contentieux est-elle à atout ?

**Arnaud Clerc :** Cela garantit notre combativité devant les tribunaux, mais aussi, une anticipation optimale des risques judiciaires et des contentieux potentiels dans le cadre de notre activité de conseil et de

transaction. De fait, l'activité judiciaire optimise notre capacité à négocier des accords.

### Gérer l'exceptionnel est constitutif de votre ADN ?

**A. C. :** La gestion des situations d'urgence et de crise dans des contextes juridiques compliqués avec de forts enjeux (licenciements, restructurations, réorganisations ; accidents, problèmes de sécurité ; fraudes, malversations...) est au cœur de notre savoir-faire. Et c'est en ce sens que la complémentarité de nos spécialités est une carte maîtresse dans notre appréhension de ces crises.

**Idéo**

Société d'Avocats

6, rue Halévy - 75009 Paris  
Tél. +33 (0)1 44 29 32 00  
a.clerc@ideoavocats.com  
www.ideoavocats.com

# JASPER AVOCATS

## L'éthique avant tout !

Reconnus pour son expertise de plus de 30 ans sur les sujets de sécurité et de santé, les membres du pôle droit social de Jasper Avocats couvrent tout le périmètre en droit social en conseil et contentieux (individuel et collectif) et assistent les cadres supérieurs et les dirigeants.

« *On traite du contentieux à risque avec de forts enjeux financiers et en conseil, des situations complexes, en veillant à toujours privilégier des solutions pragmatiques et constructives* », confie Béatrice Brugués-Reix.

Une posture et un savoir-être plébiscités par la fidélité indéfectible des groupes et PME qu'ils accompagnent.

### L'engagement d'un lien direct avec ses clients

Au-delà de cette palette d'expertises, ce qui signe sa singularité est de cultiver un lien de proximité avec ses clients et l'art de l'écoute. « *De par cette relation de confiance, nous disposons d'une*



Les associés de droit social de Jasper Avocats (Frédéric Sicard, Alice Delamare, Marie-Alice Jourde, Béatrice Brugués-Reix et la chienne HIFI)

*connaissance fine de l'organisation de chacun de nos clients et pouvons ainsi leur apporter des conseils plus stratégiques que juridiques et leur proposer des solutions à leur mesure, pragmatiques et surtout, éthiques* », souligne Frédéric Sicard.

### Une éthique à 360°

L'éthique est bien le point d'orgue de la pratique de cette équipe soudée, complice et complémentaire et de sa relation avec ses clients. Cet ADN reconnu dans la profession fait qu'on les mandate régulièrement pour leurs expertises sur des dossiers sensibles. « *Chaque solution apportée à nos clients est guidée par cette éthique ; toutes vont au-delà d'une simple réponse juridique et s'inscrivent dans le respect des valeurs de l'entreprise et dans le respect de la RSE. Cette éthique guide notre rôle de conseil* », ajoute Alice Delamarre. Une vraie plus-value tant les sujets éthiques et de compliance sont devenus cruciaux pour les entreprises.

**Jasper**  
avocats

41 avenue de Friedland - 75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 53 43 15 55  
ma.jourde@jasper-avocats.com  
f.sicard@jasper-avocats.com  
b.bruguesreix@jasper-avocats.com  
a.delamarre@jasper-avocats.com  
www.jasper-avocats.com

NOTRE PROMESSE

# UNE GESTION SOCIALEMENT RESPONSABLE DE L'ENTREPRISE



**HDVAVOCATS**  
L'INNOVATION SOCIALE ÉTHIQUE

## **PARTAGER LA VALEUR ET VALORISER LE PARTAGE.**

L'année 2024 est celle du Partage, rendu obligatoire pour (presque) toutes les entreprises. PPV, PPVE, bénéfiques exceptionnels... de nouveaux dispositifs ont vu le jour, complétant ceux déjà mis à disposition pour associer les salariés aux performances économiques de l'entreprise. En réponse à un marché de l'emploi tendu et à une population en quête de sens et de reconnaissance au travail, les mécanismes de partage des bénéfices sont de véritables outils de motivation et d'implication des salariés mais aussi un facteur d'attractivité pour l'entreprise.

**HDV Avocats vous informe sur l'importance de ces dispositifs  
et vous accompagne dans leur mise en place.**

*HDV Avocats est un cabinet d'experts en droit du travail, en droit de la sécurité sociale et de la protection sociale complémentaire, dédié au conseil et à l'assistance contentieuse des entreprises.*

*Acteurs de référence depuis plus de 30 ans, les avocats sont tous des praticiens du droit social et assurent un accompagnement de proximité à leurs clients en conseil, en judiciaire et par la formation. Issus d'horizons professionnels variés, leurs différents parcours constituent une véritable richesse pour le cabinet. Leur vision de l'entreprise et des relations humaines et sociales est ce qui est les unit chez HDV.*



CLERMONT-FERRAND  
LYON · PARIS

[WWW.HDV-AVOCATS.FR](http://WWW.HDV-AVOCATS.FR)

in

# KERSUS

## Expertise juridique et prévention des risques au cœur de la stratégie d'entreprise

« Nos savoir-faire experts sont alignés sur les nouveaux défis de transformation des entreprises » situe avec conviction Florence Richard, fondatrice et associée. « Avocats spécialisés et expérimentés en droit social, nous intervenons dès la définition des contours stratégiques d'un projet jusqu'à sa déclinaison opérationnelle ». Bâisseur de solutions pragmatiques, KERSUS demeure un partenaire engagé auprès de ses clients. « Négociations sociales, relations individuelles et collectives, restructurations, santé et sécurité au travail, enquêtes internes (harcèlement/discrimination), gouvernance, mixité et parité, autant d'enjeux clés que nous menons pour nos clients, notamment de l'industrie et des services, dans une dynamique combinant toujours anticipation et sécurisation des process ».

### Pionnier en Compliance Sociale

Reconnu et récompensé sur la thématique de la Compliance Sociale, KERSUS se positionne en véritable partenaire du changement. « Nous ancrons une dimension éthique et compliance à notre expertise juridique dans chaque stratégie proposée, en vue d'une meilleure prévention et gestion des risques ». Depuis sa création il y a plus d'une décennie, le cabinet se singularise par cette approche avant-gardiste qui constitue une véritable plus-value. « Notre offre nous amène à résoudre les problématiques stratégiques et opérationnelles sous l'angle analyse et prévention du risque. Nous sommes des partenaires de l'entreprise, et cela passe par le déploiement d'une ingénierie juridique qui nous différencie, nous permettant, en cas de contentieux, de disposer d'une défense efficace car proactive, y compris en contentieux pénal. Nous intervenons sur des sujets innovants par exemple la mise en place de

### KERSUS, notre signature :

#### Une stratégie :

UNE VISION GLOBALE & DES SOLUTIONS OPÉRATIONNELLES



#### Une conviction :

L'AUDACE

#### Une philosophie :

L'ÉTHIQUE

due-diligence en compliance sociale, des enquêtes internes santé, harcèlement/discrimination et sécurité au travail, la rédaction de chartes éthiques et RSE, autant d'atouts différenciants dans le monde économique d'aujourd'hui ».



71 av. de Wagram - 75017 Paris  
2 porte de l'Europe - 14000 Caen  
Tél. +33 (0)1 56 79 06 00  
contact@kersus.com  
www.kersus.com

# KEY LAWYERS

## Droit social, élément clé de la compétitivité



Anna-Christina Chaves, associée fondatrice de Key Lawyers

Cette boutique dédiée au droit social se démarque par l'accompagnement personnalisé qu'elle offre à chacun de ses clients, mais aussi par la valeur ajoutée de son conseil aux entreprises notamment sur leurs opérations à forts enjeux, leurs projets stratégiques et leurs contentieux complexes : opérations

de M&A et plans de restructurations avec ou sans PSE, projets de cession et/ou d'acquisitions pour des fonds d'investissements français et internationaux et gestion de leurs participations à des moments charnières, opérations de carve out, contrôles Urssaf, sortie de dirigeants... « C'est pour mon expertise reconnue sur ces opérations et la nature de mon accompagnement sur des projets stratégiques tels que la mise en œuvre de plans de réduction de charges pour gagner en performance, la mise en place d'une nouvelle politique de rémunération ou de durée du travail ou encore les fusions complexes que l'on me sollicite », précise Anna-Christina Chaves. Une marque de service qui, par la qualité de son écoute et son expertise de haute volée, rend toutes ses lettres de noblesse au droit social.

### On vous qualifie souvent d'avocat stratège. Est-ce là votre signature ?

« Tout à fait. Mon appétence pour le chiffre et mes années de pratique sur des dossiers

pluridisciplinaires me permettent de mieux appréhender l'ensemble des risques et surtout, d'utiliser la matière pour en faire un véritable levier de compétitivité. Cela fait toute la singularité de mon approche. Je considère que le droit social est avant tout une clé au service de l'entreprise quel que soit le contexte. Il s'agit souvent de préserver sa compétitivité mais aussi et surtout de gagner en valeur sur l'échiquier économique. Dépasser les idées reçues et sortir des sentiers battus pour résoudre l'équation telle qu'elle se présente, voilà qui résume parfaitement ma raison d'être au service de mes clients », conclut-elle.



34 rue La Pérouse - 75116 Paris  
Tél. +33 (0)1 84 85 18 18 /  
+33 (0)7 89 88 85 39  
ac.chaves@key-lawyers.com  
www.key-lawyers.com

# LAMARTINE CONSEIL

## Véritable partenaire dédié au développement de l'entreprise

**L**eader des opérations de transmission d'entreprises dans la catégorie Smid Cap, LAMARTINE CONSEIL se distingue, depuis 20 ans cette année et ses 6 implantations en France, par son approche résolument transversale et son engagement auprès des PME-PMI, ETI, fonds d'investissement, filiales de groupes étrangers et associations qu'il accompagne en conseil comme en contentieux sur l'ensemble de leurs problématiques en droit des affaires.

« L'intervention du Cabinet toutes matières confondues sur les sujets de transmission influe de manière plus pratique sur toutes les questions qui nous sont soumises. Cela nous sensibilise aux autres matières et attise d'autant plus nos réflexes et notre vigilance sur certains sujets transverses à risques », précisent Charlotte Moreau et Jérôme Cochet, co-responsables de la pratique sociale.



Charlotte Moreau et Jérôme Cochet, associés co-responsables de la pratique sociale de LAMARTINE CONSEIL

Travailler ensemble au service des intérêts du client sont bien les maîtres-mots portés par ces experts. C'est pour ce talent à croiser les savoirs au service de leurs enjeux quotidiens comme stratégiques que les clients plébiscitent l'approche du département social. Et font de cette équipe de 11 personnes (2 associés et 9 collaborateurs), un conseil privilégié qu'ils associent à leurs réflexions globales.

### Un partenaire à 360° sur tous les pans du droit du travail

Des opérations transactionnelles au conseil quotidien des services de droit social et de ressources humaines, de la réflexion stratégique à la gestion des contentieux (fort taux de réussite sur les dossiers prud'homaux employeurs), l'équipe sociale est sur tous les fronts aux côtés de ses clients. Y compris en formation avec des modules ciblés sur les évolutions du droit, sur des problématiques choisies par leurs clients ou encore, destinés aux managers afin d'étendre leur capacité sur la gestion RH quotidienne. Un conseil et business partner à part entière.



Paris - Lyon - Aix/Marseille - Bordeaux  
Nantes - Lille

Tél. +33 (0)1 40 69 70 00

contact@lamartine-avocats.com  
www.lamartineconseil.com

# LATOURNERIE WOLFROM Avocats

## Le dialogue social passe au vert !

### Intégration des enjeux environnementaux dans le dialogue social : passe-t-on de la volonté aux actes ?

**Sarah-Jane Mirou :** Tout à fait. Désormais l'employeur ne peut plus engager le dialogue social sur un nouveau projet sans en expliquer les conséquences environnementales : déménagement, mise en œuvre du télétravail, changement d'outil de production... L'ANI du 11 avril 2023 donne d'ailleurs des pistes concrètes pour intégrer l'enjeu environnemental au dialogue social. Il est frappant de constater que cet accord fait directement référence à des règles issues du code de l'environnement. Or, il n'est pas facile de maîtriser à la fois les subtilités du droit du travail et celles du droit de l'environnement.

**Amélie d'Heilly :** Tout l'enjeu pour les DRH va être de se former sur ces aspects environnementaux et d'aider aussi les élus à se former afin que toutes les parties prenantes au dialogue social parlent le même langage.



Amélie d'Heilly & Sarah-Jane Mirou, associées en charge du pôle droit social chez Latournerie Wolfrom Avocats

### Le droit du travail est-il désormais dépendant du droit de l'environnement ?

**A. H. :** Le droit de l'environnement prend effectivement une place croissante en matière de relations sociales. Nous maîtrisons depuis longtemps l'interpénétration d'autres pratiques juridiques au droit du travail. En l'espèce, disposer au sein du cabinet de cette double expertise, avoir l'habitude de travailler de concert avec nos experts en droit de l'environnement

fait toute notre plus-value auprès de nos clients pour les aider à évaluer l'impact environnemental de leurs projets, déterminer les informations à recueillir et la façon de les présenter, dans le cadre de négociations. Puisqu'en outre, nous sommes tous formés à la négociation.

**S.-J. M. :** En étant capables d'aller au-delà des enjeux purement sociaux et de les aider sur les aspects environnementaux, nous leur apportons un accompagnement global et pragmatique pour construire les bases d'un dialogue social de qualité.



164 rue du Faubourg Saint-Honoré  
75008 Paris

Tél. +33 (0)1 56 59 74 74

sj.mirou@latournerie-wolfrom.com  
a.dheilly@latournerie-wolfrom.com  
www.latournerie-wolfrom.com

# LPA-CGR avocats

## L'atout d'une approche à 360°

Reconnue pour son expertise technique, sa créativité, et son agilité, l'équipe Droit social du cabinet LPA-CGR se positionne comme un véritable *business partner*, plaçant la proximité client au cœur de son identité, s'engageant à les accompagner tant dans leurs projets complexes que dans leurs problématiques quotidiennes. Animée par quatre avocats associés, Alexandre Bensoussan, Karine Bézille, Sandra Hundsdörfer et Sophie Marinier, entourés d'une dizaine de collaborateurs experts, l'équipe allie savoir-faire de haute technicité, pragmatisme, excellence et réactivité.

Forte de son expertise clé en relations sociales, restructurations, santé au travail, et mobilité internationale, elle offre à ses clients un conseil de haute qualité, favorisant la compréhension, l'anticipation et la proactivité. La présence internationale du cabinet, avec des bureaux en Allemagne, en Asie et en Afrique, constitue un atout majeur pour les grands groupes.



Alexandre Bensoussan



Karine Bézille



Sandra Hundsdörfer



Sophie Marinier

### Accompagnement personnalisé

Spécialisée dans tous les aspects du droit social en France et à l'international, l'équipe travaille en étroite coordination avec les équipes fusions-acquisitions, fiscal et IP/IT, y compris celles des 11 bureaux étrangers. Elle se consacre à offrir un accompagnement personnalisé, que ce soit en matière de restructurations, de plans de sauvegarde de l'emploi, de réformes sociales, ou encore de mobilité et de harcèlement dans des contextes internationaux. En plus de ses services juridiques, les offres smart, formations et newsletters de LPA-CGR permettent d'apporter des

services complémentaires à forte valeur ajoutée à ses clients. Ainsi, le cabinet se positionne comme un partenaire complet et stratégique, allant au-delà des attentes traditionnelles en offrant une expertise diversifiée et personnalisée.



136 av. des Champs-Élysées - 75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 53 93 39 51

abensoussan@lpacgr.com - kbezille@lpalaw.com  
shundsdorfer@lpalaw.com - smarini@lpalaw.com  
www.lpalaw.com

# MAJOREM AVOCAT

## Validité de la convention de forfait annuel en jours : la vigilance s'impose !



Stéphanie Pailler, fondatrice du cabinet Majorem Avocat

### Qu'exige le Code du travail en la matière ?

**Stéphanie Pailler :** Il prévoit que l'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait annuel en jours détermine : les modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail du salarié ; le type de communication utilisé avec ce

dernier pour l'évoquer ; une rémunération à la hauteur de sa charge de travail. L'employeur doit s'assurer de la charge de travail, de l'équilibre du travail avec la vie familiale et du respect par le salarié du droit à la déconnexion.

### Pour être valide, cette convention passe obligatoirement par la tenue d'entretiens sur la charge de travail ?

**S. P. :** Parfaitement. L'employeur se doit d'organiser un ou plusieurs entretiens dans l'année pour contrôler et suivre l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées. Avocate en droit du travail, je suis régulièrement confrontée à ce manque de vigilance quant à la mise en place effective de ces entretiens annuels obligatoires souvent confondus avec les entretiens annuels d'évaluation. Il ne doit y avoir aucune confusion, ces entretiens sont spécifiques, obligatoires, certaines conventions en imposent même deux

par an. Mettre en place ce suivi garantit la validité de cette convention.

### Quel risque en cas de non-respect de cette obligation ?

**S. P. :** Que la convention de forfait annuel en jours soit annulée par un conseil des prud'hommes. Si ces entretiens n'ont pas été effectués, cela peut entraîner pour l'entreprise un risque prud'homal important dans le cadre d'un contentieux avec un salarié qui sera alors en mesure de réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures/semaine sur 3 années ! L'addition peut s'avérer très coûteuse pour un cadre dont le niveau de salaire est déjà censé englober la variation du temps de travail.

MAJOREM  
AVOCAT

190 boulevard Haussmann - 75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 83 64 13 31  
stephanie.pailler@majorem.avocat.fr  
www.majorem.avocat.fr

## Expertise internationale, agilité et innovation

Premier cabinet en droit social indépendant résolument tourné vers l'international, MGG Legal revendique une réactivité, une créativité et un niveau d'accompagnement inédits sur le marché. « *Nous pratiquons un droit social haut de gamme. Nos clients apprécient notre approche pratique et pédagogique, notre proximité au quotidien et notre capacité à innover et à nous inscrire dans la stratégie de l'entreprise* » explique Marijke Granier-Guillemarre, avocate associée. Traditionnels ou émergents, MGG Legal a la capacité d'intervenir dans nombre de domaines, avec une prédominance en droit social collectif/droit des affaires.

### Une capacité éprouvée en négociation collective et en réorganisations

Le cabinet accompagne ses clients dans leurs restructurations, de la réflexion en amont à la mise en œuvre. Selon Loïc Héron, associé, « *nos clients apprécient notre approche prospective et collaborative.*



L'équipe de MGG Legal

*Nous jouons le rôle de gestionnaire de projets, en expliquant les enjeux et les défis propres à la France à toutes les parties prenantes, à commencer – pour les groupes internationaux – par les maisons-mères.*

### Un cabinet résolument tourné vers l'international

En fondant le réseau ELLINT en 2013, qui rallie 17 cabinets indépendants en droit social et plus de 300 collaborateurs, MGG Legal a souhaité encourager les synergies et faire bénéficier sa clientèle d'une forte expertise technique internationale. Le cabinet a également créé un German

Desk qui accompagne en langue allemande avec Alexandra Frelat, associée, les filiales d'entreprises d'outre Rhin.

### Une capacité d'innovation dans les domaines émergents du droit social

Face à l'émergence des préoccupations environnementales pour l'entreprise, MGG LEGAL réalise de nombreux audits ESG et accompagne la stratégie RSE de ses clients. Dans le cadre de la multiplication des alertes notamment en matière de harcèlement, le cabinet conduit des enquêtes en entreprise et accompagne ses clients sur ces sujets.



**MGG LEGAL**  
Avocats | Lawyers

45 avenue Victor Hugo - 75116 Paris  
Tél. +33 (0)1 83 64 56 40  
office2@mgglegal.com – www.mgglegal.com

# NMCG Avocats Associés

## Congés payés et maladie : revirements et questionnements !

**Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638, n° 22-10.529 et n° 22-14.043**

La Cour de cassation vient de publier une série d'arrêts écartant l'application du droit français au profit du droit européen sur plusieurs problématiques relatives aux congés payés (CP).

Pour mémoire, la loi française conditionne l'acquisition de droits à congé payé à l'exécution d'un **travail effectif**.

À l'inverse, pour le droit de l'Union européenne, le droit à congé payé est attaché uniquement à la qualité de **travailleur**.

Ainsi, selon la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), **l'absence d'un salarié ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à CP (Gde chbre, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer, C-569/16)**.

C'est ainsi que par arrêts rendus le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté l'application du Code du travail et précisé notamment que **le salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle acquiert des CP, mais également qu'en**



**De gauche à droite : Arnaud Blanc de la Naulte, Avocat associé, Bureau de Paris • Bernardine Tyl-Gaillard, avocate associée, Bureau de Paris • Claire Peroux, avocate associée, Bureau de Nice • Valérie Reynaud, avocate associée, Bureau de Strasbourg**

**cas d'AT/MP, l'indemnité compensatrice n'est pas limitée à un an, outre que, et c'est ici le plus grave pour les entreprises, le délai de prescription de l'indemnité de CP ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à ce titre.**

Toutefois, la CJUE vient de rendre un avis (9 novembre 2023, C-271/22 à C-275/22) aux termes duquel elle laisse le

soin aux États membres de fixer une durée de report des CP, laquelle devrait avoir un impact sur la durée de la prescription. Affaire à suivre.

**NMCG**  
AVOCATS | ASSOCIÉS

38 rue de Liège - 75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 70 61 61 61  
www.nmcg.fr

# NOVEOS Avocats

## S'engager pour offrir les meilleures chances de succès

**R**ésolument engagé dans ses valeurs comme dans ses pratiques, NOVEOS résulte de l'association de Christelle Kouassi et Camille Vanneau, respectivement orientées droit des affaires et droit du travail. « Nous nous sommes associées par affinités, dans le but de donner davantage de dimension à l'exercice de notre profession et offrir une palette plus large de compétences



Camille Vanneau et Christelle Kouassi, associées

à nos clients. Gestion de salariés comme restructuration d'entreprises, nous savons faire » situe Maître Vanneau.

Tous secteurs d'activités confondus, afin de maîtriser de nombreuses conventions collectives, NOVEOS privilégie l'accompagnement de TPE/PME et combine conseil

juridique et stratégie, afin d'orienter et préserver au mieux sa clientèle. « Il nous importe d'avoir des entreprises qui font appel à nous sur la durée, cela permet de mieux les conseiller. Lorsque l'on entame un partenariat, on se déplace chez le client afin de nous imprégner de son environnement ».

### L'humain au cœur de la stratégie

« Un précepte qui nous est cher » insiste Maître

Kouassi. « Nous sommes attentives à avoir un impact positif et nous engageons auprès de nos clients, en toute transparence. S'il faut opter pour une conciliation par exemple, on la conseillera sans hésiter ». NOVEOS s'attelle aux problématiques rencontrées par les dirigeants d'un côté, et celles

concernant la relation employeur/salarié de l'autre. « En droit social, beaucoup de sujets sont encore méconnus alors même qu'ils représentent un risque financier. C'est le cas de la mise en place d'un CSE à partir de 11 salariés, ou de l'inversement de la hiérarchie des normes. Nombreux sont les dirigeants qui ignorent que l'on peut opter pour une organisation à la carte, plus souple et en phase avec les besoins réels de la structure, sur des thèmes comme la période de prise de congés payés ou le temps de travail » conclue Maître Vanneau.



78 rue de Provence - 75009 Paris

Camille Vanneau : Tél. +33 (0)6 87 66 23 49  
cvanneau@noveos-avocats.fr

Christelle Kouassi : Tél. +33 (0)6 52 73 38 92  
ckouassi@noveos-avocats.fr

www.noveos-avocats.fr

# PBA LEGAL

## Un cabinet à taille humaine dédié aux enjeux de responsabilités des entreprises et de leurs dirigeants

**P**BA Legal a été fondé en 2005 avec pour ambition d'anticiper et de répondre aux problématiques de responsabilités dans le monde des affaires, en privilégiant les analyses juridiques et opérationnelles transversales grâce à la complémentarité de ses sept associés, appuyés par une douzaine de collaborateurs. Le droit social, qui représente plus du tiers de l'activité du Cabinet, se situe au cœur de ce besoin d'analyse globale de la vie de l'entreprise. Les problématiques liées aux ressources humaines, fondamentales en elles-mêmes, doivent en effet s'articuler avec les autres branches du droit pour traiter efficacement les opérations et les événements les plus importants pour l'entreprise, tels que notamment les restructurations, les gains ou pertes de marché, les changements de stratégies économiques, la mise en cause de la responsabilité civile ou pénale de la personne morale et de ses dirigeants...



Romain Aupoix



Pascal Bathmanabane



Emmanuel Gouesse



Jean-François Treton

Grâce à son attractivité, PBA Legal s'est développé autour d'une clientèle allant de PME à des groupes cotés internationaux, notamment dans les secteurs de l'industrie, de l'assurance, de l'hôtellerie, des transports et du BTP.

Le Cabinet s'est construit une réputation de haute technicité, apportant à ses clients des réponses à des questions inédites, mettant le droit au service de leurs besoins nouveaux.

Véritable partenaire des entreprises, le Cabinet s'engage pleinement aux côtés de ses clients en France et à l'international grâce à un solide réseau de partenaires dans le monde entier.



8 place Vendôme - 75001 Paris

Tél. +33(0)1 44 94 98 98

contact@pba.legal

www.pba.legal



# OGLETREE DEAKINS

## Partenaire stratégique de la transformation sociale

**Trouver des solutions, susciter le consensus, oser ce qui n'a jamais été fait... il y a véritablement une griffe Ogletree Deakins dans l'accompagnement des transformations sociales.**

**Focus sur ce partenaire stratégique engagé aux côtés de grands acteurs institutionnels français.**

**Stratégie de croissance interne et approche collaborative font votre ADN. En quoi est-ce une plus-value ?**

**Jean-Marc Albiol :** Promouvoir nos talents renforce l'adhésion de l'équipe à ce qui fait la singularité et la culture d'Ogletree en France. Les clients viennent rechercher cette signature qui cimente l'esprit d'équipe des 23 avocats dédiés au droit social.

**Nicolas Peixoto :** Notre culture du travail en collectif et non en silo garantit la continuité du suivi de chaque dossier. Une intelligence collaborative assez rare qui est pourtant un sésame dès lors qu'il s'agit de gérer des projets stratégiques et notamment des restructurations ; expertise clé du cabinet.

**Alexandre Abitbol :** Ce fonctionnement nous permet de constituer dès le début pour chaque client une équipe sur mesure composée des expertises nécessaires (RGPD, rémunération, retraite, compliance, enquêtes internes, droit de la fonction publique, droit social appliqué aux entreprises du secteur public, droit de la santé, restructuration, épargne salariale, contentieux stratégiques...). Disposer de cette palette de compétences très spécifiques est un prérequis pour pouvoir embrasser la complexité d'un dossier stratégique sur le plan social et apporter un accompagnement global des plus efficaces.

**Transformations sociales, réorganisation... vous êtes un partenaire stratégique sur tous les fronts ?**

**J.- M. A. :** Effectivement, on nous consulte sur tous les fronts des réorganisations qu'il s'agisse de transformations sociales, de problématiques ayant trait au partage de la valeur ou à l'amélioration des conditions de travail.

**A. A. :** Sur les projets d'envergure, nous avons aussi vocation à sensibiliser nos clients sur les problématiques périphériques à forts enjeux : impacts psychosociaux, questions liées à l'environnement, relations avec les institutions publiques... ou encore, les enquêtes internes.



Ogletree Deakins, une équipe 100 % droit social.

**Participer à la définition de la bonne stratégie de transformation, est-ce là votre griffe ?**

**N. P. :** Une griffe et un atout pour les directions générales et les DRH puisqu'au-delà d'accompagner leur réflexion sur la définition du meilleur modèle de transformation sociale, nous œuvrons à leurs côtés à sa mise en œuvre. Et cela change la donne.

**Toujours essayer de trouver une 2<sup>e</sup> voie : une spécificité Ogletree ?**

**J.- M. A. :** Effectivement, restructuration ne veut pas dire uniquement suppression d'emplois, il y a d'autres outils tels les accords de GPEPP qui vont permettre de changer l'organisation sans procéder à des licenciements secs. Un modèle stratégique et de long terme sur lequel nous travaillons en amont avec les organisations syndicales pour trouver des solutions qui peuvent passer par la formation, la mobilité géographique ou fonctionnelle, mais aussi par la gestion de fin de carrière afin ainsi d'éviter d'arriver in fine à un PSE aux lourdes conséquences sociales.

**A. A. :** Notre rôle est bien de trouver des dispositifs qui permettent au client d'atteindre son objectif économique tout en déployant une stratégie socialement plus acceptable qu'un PSE.

### OGLETREE DEAKINS POURSUIT SA CROISSANCE FRANÇAISE...

avec l'arrivée, dès janvier 2024, de son 7<sup>e</sup> associé : Nicole Goulard avocat fiscaliste, accompagnée de sa collaboratrice Amélie Fiamma. « L'arrivée de Nicole et Amélie est stratégique pour notre cabinet qui renforce ainsi sa pratique en rémunérations, avantages sociaux et mobilité internationale et élargit sa palette de compétences afin d'apporter à nos clients des solutions innovantes, cousues main et de les sécuriser sur le plan juridique, social et fiscal », se réjouit Cécile Martin, Associée gérante.

Ogletree  
Deakins

Avocats dédiés au droit social

58 bis rue la Boétie - 75008 Paris  
14 boulevard de Launay - 44100 Nantes  
2 place Gailleton - 69002 Lyon  
45 rue des Ayres - 33000 Bordeaux  
Tél. + 33 (0)1 86 26 27 42  
communicationfr@ogletree.com  
www.ogletree.fr

**ORRICK**

# Une équipe d'experts mobilisée aux côtés de ses clients

**Dotée de 10 avocats à la réactivité remarquable, l'équipe de droit social d'Orrick accompagne les entreprises sur l'ensemble de leurs problématiques sociales et offre un conseil sur mesure à ses clients, quels que soient leur taille et leurs enjeux.**

L'équipe de droit social d'Orrick adopte une approche business pragmatique pour accompagner ses clients sur l'ensemble de leurs projets et de leurs préoccupations : stratégie et accompagnement dans les négociations collectives et les relations avec les représentants du personnel, opérations de réorganisation d'envergure, négociations individuelles sensibles mais aussi pour le day-to-day et les contentieux individuels et collectifs à risque.

Experte en matière de restructurations, elle offre aux groupes et entreprises un service juridique d'excellence adapté aux enjeux concrets de ses clients, au contexte social et à leurs pratiques.

C'est un service pragmatique qui est ainsi proposé à chacun des clients de l'équipe de droit social d'Orrick avec, pour dénominateur commun, une relation de confiance qui se noue au quotidien.

## **ORRICK : PLATEFORME INTERNATIONALE ET EXPERTISE LOCALE**

Fondé en 1863 à San Francisco, Orrick, Herrington & Sutcliffe est un cabinet d'avocats international avec près de 1100 avocats répartis dans 28 bureaux dans le monde. Le bureau de Paris offre ainsi à ses clients l'accès à une plateforme internationale et une proximité locale qui permettent d'apporter des solutions sur mesure. En France, avec une centaine de praticiens de droit français et anglais dont 30 associés, Orrick figure parmi les plus importants cabinets d'avocats en France. Nos avocats accompagnent régulièrement les investisseurs français et internationaux, les grandes entreprises et les start-ups, les institutions financières, les gouvernements et les grandes banques commerciales dans leurs projets de développement et d'investissement, leurs transactions et leurs litiges.



L'équipe de droit social d'Orrick

Sa clientèle est constituée de groupes de dimension internationale et sociétés du CAC 40, mais également de startups à forte croissance.

« Nous sommes une équipe 'full service' et sur mesure », explique Emmanuel Bénard, Associé en charge de la pratique. « Nous intervenons tant sur des opérations corporate françaises ou transfrontalières, que dans le cadre de réorganisations, restructurations ou plans de départ volontaire. Nos clients nous font confiance pour les accompagner et les guider lors de projets ou situations complexes et sensibles d'un point de vue stratégique et présentant des contraintes sociales fortes. L'équipe accompagne également ses clients dans le cadre de contentieux social et pénal ce qui est un véritable atout pour nos clients puisque nous leur proposons un accompagnement complet ».

« Nous avons à cœur de nouer des relations de qualité et de longue durée avec nos clients. Ceux-ci, français et internationaux, apprécient notre réactivité ainsi que notre capacité à allier excellence technique

et conseils pragmatiques. Ces dernières années, notre équipe a également développé un savoir-faire particulier dans l'accompagnement des startup innovantes que nous conseillons dès leur constitution et à tous les stades de leur croissance » précise Nadège Owen, associée.

« Au-delà de la technicité et du droit, notre équipe est soudée et animée par des valeurs qui nous semblent essentielles : fournir le meilleur service à nos clients, construire une relation forte avec eux et basée sur la confiance », conclut Emmanuel.



**61 rue des Belles Feuilles  
75116 Paris  
Tél. +33 (0)1 53 53 75 53  
ebenard@orrick.com  
nowen@orrick.com  
www.orrick.com**

## PRK & Associés

### Penser global, anticiper les risques



De gauche à droite : Franck Dremaux, Émilie Tournier, Anne-Sophie Pattyn, Benjamin Gevaert, Stéphanie Kubler, Lionel Herscovici

Composé d'une dizaine d'avocats entièrement dédiés au droit social des affaires, le cabinet PRK & Associés dispose d'une solide expertise dont bénéficie une clientèle d'entreprises, de grands groupes du CAC 40 jusqu'aux PME de toutes tailles et de tous secteurs : travaux publics, énergie, industrie, services, immobilier ou encore santé. Le cabinet intervient en droit du travail, tant dans les relations individuelles que collectives et les relations sociales, en conseil et en contentieux, ainsi que sur les questions de droit de la sécurité sociale (AT/MP, faute

inexcusable de l'employeur, URSSAF..) et de responsabilité pénale de l'entreprise comme de ses dirigeants. Une approche globale est déployée pour traiter chaque sujet dans toutes ses dimensions. Un bon exemple est l'accident du travail.

#### Pourquoi un accident du travail doit-il s'envisager de manière globale ?

Derrière l'apparente « simplicité » d'un accident du travail, de la question de son caractère professionnel et de la reprise par le salarié de son emploi, se cache une complexité juridique pouvant entraîner des risques en matière sociale, pénale, civile, et de droit de la sécurité sociale. Le maître mot en matière d'accident du travail c'est l'anticipation : être capable de prévoir et de gérer l'ensemble des risques avec l'entreprise, en proposant des solutions adaptées.

#### Qu'apporte PRK & Associés dans ce type de cas ?

Notre équipe réunit toutes les compétences nécessaires pour traiter les divers

aspects de l'accident du travail et de ses conséquences. Cette approche pluridisciplinaire favorise les échanges internes et nous permet de définir en amont avec nos clients la stratégie judiciaire ou juridique la plus pertinente. Notre engagement majeur réside dans une intervention précoce, avant toute introduction de contentieux.

#### Une anticipation qui passe par la formation ?

En effet, nous intervenons fréquemment pour dispenser des formations à nos clients sur les bonnes pratiques en matière de prévention, les bons réflexes à avoir en cas d'accident, le traitement de la situation du salarié dans l'entreprise et ainsi minimiser les risques.



59 boulevard Exelmans - 75016 Paris  
 contact@prk-avocats.com  
 Tél. + 33 (0)1 44 90 71 00  
 www.prk-avocats.com

## RATIO LEGIS

### Une approche innovante au service des entreprises

Lauriane Cenedese et Nicolas Bouffier, avocats associés du Cabinet Ratio Legis, consacrent leur pratique au droit social depuis près de 20 ans. Ils interviennent sur tous les aspects du droit du travail et de la sécurité sociale, individuels et collectifs, principalement auprès d'une clientèle de grands groupes et de PME, tant pour l'industrie que pour les sociétés de services (notamment l'industrie du luxe, Syntec, électroménager, sûreté/sécurité/cyber, métallurgie, industries pharmaceutiques, immobilier, médical, automobile, HCR, etc.).

Le Cabinet a développé une expertise de premier plan en matière d'opérations complexes de restructurations, plans de sauvegarde de l'emploi, plans de volontariat, ruptures conventionnelles collectives, GPEC ou encore accords de performance. Il s'appuie également sur une vraie connaissance des relations sociales et des différents acteurs de ces réorganisations, en ce compris l'administration du travail.



Lauriane Cenedese et Nicolas Bouffier, les associés du département social

Ratio Legis traite plus largement les diverses problématiques sociales qu'il s'agisse notamment de la négociation d'entreprise, des instances représentatives du personnel, de la durée du travail, des départs des cadres dirigeants, des audits sociaux, des RPS, de la responsabilité pénale de l'employeur, en privilégiant une approche pragmatique.

Le Cabinet dispose également d'une grande expérience pour accompagner ses clients dans le cadre précontentieux et

contentieux et ce devant toutes les juridictions. Leur mot d'ordre est la réactivité. D'une prise en charge rapide du dossier au déploiement d'une réponse innovante et sécurisante, ils font preuve d'une grande disponibilité tout au long du processus, au plus proche des besoins de leurs clients.

S'agissant des dossiers pluridisciplinaires, le Cabinet a développé des liens privilégiés et partenariats avec des conseils et cabinets relevant des autres branches du droit.

**ratio** LEGIS  
 avocats

5 rue Edouard Fournier - 75116 Paris  
 nicolas.bouffier@ratio-legis.fr  
 lauriane.cenedese@ratio-legis.fr  
 ratio-legis.fr

# REINHART MARVILLE TORRE

## Social: contentieux, conseil, dirigeants, droit pénal



Olivier Bluche, Catherine Broussot-Morin, Agathe Moreau



des chefs d'entreprise, salariés ou mandataires sociaux.

**Catherine Broussot-Morin** est spécialisée dans le conseil et le contentieux de droit social. Aux côtés des entreprises et de leurs dirigeants, Catherine les aide à gérer leurs opérations stratégiques : réorganisations post-acquisitions, restructurations ou licenciements collectifs.

**Agathe Moreau** intervient sur les problématiques de responsabilité civile et pénale des personnes morales et des dirigeants, induites notamment par les accidents du travail et les maladies professionnelles, la faute inexcusable, et l'ensemble des enquêtes et contentieux liés.

Assistés de 6 collaborateurs, Olivier Bluche, Catherine Broussot-Morin et Agathe Moreau animent le département Droit Social, Pénal du travail et Risques professionnels. Notre équipe intervient en contentieux et en conseil. Elle accompagne les entreprises françaises et internationales, ainsi que leurs dirigeants, dans tous les domaines du droit du travail, du pénal du travail, de la responsabilité des dirigeants et des risques professionnels. Elle veille à apporter à nos clients des

solutions optimales et des stratégies judiciaires élaborées sur mesure. Notre équipe s'appuie pour cela sur une compétence globale pour une approche intégrée, réactive et efficace.

**Olivier Bluche** s'est forgé une solide expérience contentieuse et intervient essentiellement en droit social des affaires, dans les litiges individuels et collectifs à forts enjeux financiers ou réputationnels. Il intervient aussi en droit pénal du travail, dans la défense des personnes morales et

reinhardtmarvilletorre  
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

58 avenue Kléber - 75116 Paris  
www.rmt.fr

# RESSOURCE Avocats

## Une équipe en droit social au sein d'un groupement dédié au droit de l'entreprise

Répondre en synergie professionnelle aux problématiques des TPE, PME, entreprises cotées et groupes de dimension internationale, fait partie de l'ADN des 50 professionnels de RESSOURCE Avocats. Une quinzaine de ses membres, dont 3 associés et un Counsel, accompagne ses clients en droit du travail et de la protection sociale depuis ses bureaux de Lyon et Paris. Laurent Beljean, associé, revient sur les atouts du pôle social de RESSOURCE Avocats, qui privilégie un accompagnement de proximité en conseil et contentieux, sur l'ensemble des problématiques de droit du travail et protection sociale complémentaire.

### Quelle est la particularité de votre activité ?

Nous développons depuis maintenant plusieurs années une pratique soutenue de négociation collective avec l'ensemble des interlocuteurs de l'entreprise :



De gauche à droite : Muriel Delumeau, Laurence Mure-Ravaud, Laurent Beljean et Norbert Thomas

organisations syndicales, représentants du personnel et salariés. Nous pensons qu'il s'agit d'un moyen incontournable pour accompagner nos clients dans leur croissance, mais aussi pour les aider à passer une période économique chaotique.

### La finalité: offrir une solution adaptée ?

Nous ne sommes que des facilitateurs de projet. Notre rôle consiste à trouver les meilleures solutions pour nos clients après en avoir pesé les risques et bénéfices pour l'entreprise. Cette approche systématique est particulièrement utile en matière de politique de rémunération, de

durée du travail, de droit de la paie, de contrôle Urssaf, ou de contentieux complexes. Les sessions de formation, plébiscitées par nos clients, permettent également le croisement des expériences dans une démarche participative.

RESSOURCE  
AERYS - AVOCATS

66, rue Édouard Herriot - 69002 Lyon  
38, avenue Marceau - 75008 Paris  
Tél. +33 (0)4 78 38 50 70 / +33 (0)1 86 64 00 36  
www.ressource-avocats.com

# SIMMONS & SIMMONS

## Une équipe en pleine croissance au service du pragmatisme

Le département social de Simmons & Simmons, animé par deux associées, Laurence Renard et Julia Gori, compte désormais 13 avocats et poursuit sa croissance. Cette équipe dynamique et polyvalente (activité de conseil et de contentieux) accompagne ses clients (grands groupes français et internationaux) de façon très pragmatique dans la recherche de solutions opérationnelles.

Laurence Renard, également à la tête de la pratique droit social globale depuis 2021, contribue au rayonnement du département sur le marché et au niveau mondial.

Pionnier en matière de structuration par secteurs fortement réglementés (Santé et Sciences de la vie, Gestions d'actifs/Fonds d'investissement, Institutions financières et Nouvelles Technologies), le cabinet s'est développé de manière cohérente auprès de clients dont il connaît les problématiques spécifiques. La taille de l'équipe sociale lui permet, en outre, de gérer des dossiers d'envergure (PSE, restructurations, investigations internes...) qui ont vocation à se



L'équipe du département social de Simmons & Simmons

multiplier au cours des mois et années à venir.

L'équipe sociale a développé, à l'initiative de Julia Gori, une compétence reconnue en matière de Diversité et Inclusion. Le domaine des enquêtes internes, grâce à Claire Le Touzé (Of-Counsel et Vice-Présidente d'Avosial), a pris un essor tout particulier ces dernières années.

L'équipe sociale, dynamique, exigeante et innovante, se différencie par son approche très pragmatique du droit, sa connaissance et sa maîtrise approfondie des codes et de

la culture d'entreprise anglo-saxonne. Elle excelle en termes de réactivité, ce qui permet de rassurer et de soulager la pression que subissent ses clients.

« Nos clients apprécient le pont que nous établissons pour réconcilier deux cultures antinomiques : logique économique contre rigidité du droit social, indique Laurence Renard. Nous accompagnons les entreprises dans le labyrinthe du droit social français en nous appuyant sur une grande réactivité et un accompagnement dans la décision pour être un véritable partenaire, offrir des solutions pratiques et un conseil efficace et pragmatique ».

**+SIMMONS  
SIMMONS**

**Laurence Renard, Associée - Avocat à la Cour**  
[laurence.renard@simmons-simmons.com](mailto:laurence.renard@simmons-simmons.com)  
**Julia Gori, Associée - Avocat à la Cour**  
[julia.gori@simmons-simmons.com](mailto:julia.gori@simmons-simmons.com)  
Tél. +33 (0)1 53 29 16 29

# SPEZIA AVOCATS

## Une approche partenariale à 360°

Un partenaire engagé et à l'écoute, c'est ce que plébiscitent les clients de SPEZIA AVOCATS. Et c'est bien là toute la singularité de ce cabinet qui fait de la qualité de sa relation client, la clef de voûte de son accompagnement. Avec un spectre d'expertises couvrant tous les aspects du droit social, SPEZIA AVOCATS intervient aussi bien aux côtés des employeurs, des salariés que des CSE. « Ce champ d'intervention à 360° est un véritable atout pour nos clients, précise Laura Tellot, Associée fondatrice, car il nous permet de mieux anticiper les situations et s'avère être un réel avantage en termes de stratégie pour accompagner les DRH aussi bien en conseil qu'en contentieux et dans le cadre de négociations. »

### La négociation : votre carte maîtresse ?

**Laura Tellot :** C'est effectivement une de nos forces, c'est pourquoi j'assiste beaucoup de directions dans leurs négociations. Notre état d'esprit est de tout faire pour anticiper

le contentieux, trouver un terrain d'entente, renouer le dialogue, privilégier les règlements amiables et dans ce cadre-là, la maîtrise de la négociation est capitale. Avoir un bon conseil en amont permet d'éviter au maximum le contentieux. Et c'est ce que nous privilégions.

### En quoi la formation et le partage du savoir sont-ils essentiels à vos yeux ?

**L. T. :** Parce que notre rôle est aussi de permettre à notre client de disposer de toutes les clefs pour être le plus autonome et efficace dans son quotidien. C'est en ce sens que nous accompagnons les Directions RH pour former le personnel concerné notamment aux réunions CSE et aux négociations collectives et les tenons régulièrement informées des évolutions législatives et jurisprudentielles afin qu'elles disposent des bons outils juridiques pour manager de façon efficace et respectueuse du droit. Plus qu'une posture, cette volonté de transfert de compétences est véritablement constitutive de notre ADN.



Laura Tellot, Associée fondatrice de SPEZIA AVOCATS

**SPEZIA  
AVOCATS**

**17 avenue Niel - 75017 Paris**  
Tél. +33 (0)1 81 70 09 26  
[laura.tellot@spezia-avocats.com](mailto:laura.tellot@spezia-avocats.com)  
[www.spezia-avocats.com](http://www.spezia-avocats.com)

# STEERING LEGAL

## Make it simple!

Chercher en permanence à simplifier la complexité des problématiques juridiques est un engagement majeur chez Steering Legal. Ceci suppose une maîtrise des arcanes et des pièges parfois, du droit social français pour le rendre accessible et intelligible. Cette culture du « faire simple » fait la singularité de ce Cabinet capable d'apporter une expertise complète en France et à l'international, très appréciée des sociétés cotées, et des grands groupes.

### De plus en plus de dirigeants vous sollicitent pour leurs départs.

#### Y a-t-il une patte Steering Legal ?

**Gwenaëlle Artur :** Notre rôle est d'accompagner le départ en prenant en compte la personne, et la problématique juridique, dans le respect de tous. Cela exige de maîtriser parfaitement l'environnement des grandes sociétés cotées et banques d'affaires pour faire en sorte que la rupture soit gérée le plus finement possible par rapport à l'historique du dirigeant et sa contribution.



Gwenaëlle Artur, associée et César Solis, Counsel, Steering Legal

### Vous menez les réorganisations de main de maître. Votre technicité est-elle à toute épreuve ?

**G. A. :** Grâce à la multiplicité des cas de figure que nous traitons et notre maîtrise de la complexité de la réglementation, nous savons désamorcer des situations parfois désespérées en nous attachant à trouver pour chaque point de tension des solutions aussi pragmatiques qu'audacieuses

permettant au processus d'avancer. C'est ce travail de précision et de simplification que viennent chercher nos clients.

### En quoi êtes-vous un partenaire clé des entreprises innovantes ?

**G. A. :** En tant qu'avocat partenaire actif du syndicat NUMEUM depuis 15 ans, je connais parfaitement les enjeux du secteur du numérique en matière de recrutement et de fidélisation des talents. Nous proposons par ailleurs une offre de gestion de conformité des salariés étrangers, pour les métiers en tension.



20 rue Fortuny - 75017 Paris  
Tél. +33 (0)1 45 05 15 65  
csolis@steeringlegal.com  
gartur@steeringlegal.com  
www.steeringlegal.com

# Cabinet SUTRA CORRE & Associés

## Un partenaire de confiance, sur la durée

Depuis près de cinq décennies, le Cabinet Sutra Corre & Associés s'est imposé comme un acteur incontournable dans le conseil en droit social auprès des entreprises et des employeurs, tout particulièrement sur les questions collectives. Il se positionne comme un partenaire stratégique, intervenant tant dans des situations individuelles complexes que dans des projets collectifs, tels que des restructurations avec ou sans conséquences sur l'emploi. Si les trois associés, le fondateur du cabinet Alain Sutra, Michèle Corre et Romain Sutra, se dédient principalement au conseil, le cabinet s'appuie également sur l'expertise d'une équipe de 4 collaboratrices pour



Les associés du Cabinet Sutra Corre & associés : Alain Sutra, Michèle Corre et Romain Sutra

toutes les questions judiciaires. Son mantra : réactivité et proximité.

### Le conseil de l'entreprise

« Notre accompagnement va bien au-delà du droit, détaille Romain Sutra. Nous participons de manière active à la définition de la stratégie de l'entreprise, de ses projets... Nous sommes vraiment le conseil de

*l'entreprise, au plus près de ses besoins et dans toutes ses dimensions. »* Cette orientation a valu au cabinet la fidélité de nombreux clients, certains depuis plus de 30 ans, témoignant ainsi de la confiance envers l'expertise pointue d'une équipe dont l'ancienneté moyenne au sein du cabinet atteint 20 ans.

### Journalisme, intermittence, édition...

Le cabinet peut se targuer d'une expertise certaine dans le domaine des médias, de l'audiovisuel et de l'édition. Le cabinet se distingue également par son appétence pour plusieurs secteurs tels les secteurs financier et médicosocial.

Sutra Corre & Associés  
*Avocats à la cour*

10 rue des Pyramides - 75001 Paris  
Tél. +33 (0)1 42 60 19 70  
avocats@sutra-associes.com  
sutra-corre-associes.com

# TNDA Avocats

## une approche client originale et reconnue



De gauche à droite : Nicolas Durand-Gassel, Guillaume Verdier, Véronique Tuffal-Nerson, Martine Rivereau-Trzmiel et Karine Pérotin

### À PROPOS DE TNDA...

Depuis 2001, TNDA est spécialisé en droit social, spécifiquement en droit du travail et droit de la sécurité sociale.

TNDA est souvent contacté sur des dossiers complexes, sensibles, des contentieux à hauts risques financiers et réputationnels.

Ses clients français et internationaux sont des PME, ETI, sociétés du CAC40 et associations ou fondations.

### EXPERTISE – RÉACTIVITÉ- APPROCHE PERSONNALISÉE.

TNDA construit des solutions innovantes et fiables, constituant un avantage concurrentiel pour ses clients.

TNDA s'est adjoint des compétences complémentaires en droit pénal depuis 2007, pour mettre en œuvre la synergie indispensable au traitement des affaires confiées au cabinet.

TNDA revendique la discrétion, la créativité et la réactivité.

TNDA s'engage sur la formation de ses collaborateurs au sein du cabinet, tant du point de vue de l'expertise technique que

du savoir-faire professionnel, en croisant les compétences et les générations. Aujourd'hui TNDA est constitué d'une dizaine d'avocats.

**TNDA**  
AVOCATS

12 rue de Berri - 75008 Paris

Tél. +33(0)1 58 36 56 56

[ndg@tnda.eu](mailto:ndg@tnda.eu)

[www.tnda.eu](http://www.tnda.eu)

# VOIRIN AVOCATS

## Un partenaire d'excellence sur des dossiers à forts enjeux

Référencé parmi les 100 meilleurs cabinets de France en contentieux social\*, ce cabinet de niche accompagne, depuis plus de 20 ans, DRH et dirigeants de grands groupes et de PME dans la gestion de leurs problématiques sociales en conseil comme en contentieux. Avec notamment une pratique avérée des sujets liés à la santé au travail et au harcèlement.



Alexandra Voirin, fondatrice de Voirin Avocats

« Je suis au 1<sup>er</sup> plan dans le conseil et la défense des problématiques actuelles auxquels sont confrontés les employeurs avec des plaintes en harcèlement et désormais, l'émergence de plaintes en agissements sexistes ou discriminatoires. Le risque contentieux est permanent et à tous les niveaux hiérarchiques », précise Alexandra Voirin, sa fondatrice.

Bien que toujours très orientée sur la défense des employeurs, sa parfaite connaissance du monde de l'entreprise lui a permis, depuis deux ans, de se spécialiser dans l'accompagnement et la défense des cadres de direction au plus haut niveau.

Discrète, mais efficace et d'une grande accessibilité, Alexandra Voirin intervient dans des dossiers à forts enjeux, certains avec des résonances médiatiques.

toute indépendance sans problématiques de conflits d'intérêts. Je peux donc garantir à mes clients de me consacrer entièrement à leur défense. Ma réactivité, ma grande disponibilité, ma qualité d'écoute créent un vrai climat de confiance. Au-delà de la technicité, c'est aussi ces valeurs rassurantes que viennent chercher mes clients. Je ne suis pas uniquement leur avocate, je suis aussi leur partenaire à tous les stades importants de leur vie professionnelle. L'implication, la réactivité, la ténacité sont mes engagements.

\* Classement Décideurs Juridiques 2023, Le POINT 2022 et 2023

### Réputée dans l'accompagnement de directeurs généraux sur des dossiers sensibles, quelle est votre plus-value ?

**Alexandra Voirin :** Je pense que c'est à la fois pour mon accompagnement stratégique et sur mesure. Je suis une petite structure ce qui signifie que je travaille en

**W**  
voirin avocats  
droit social

7 rue Brunel - 75017 Paris

Tél. +33 (0)1 85 08 28 54

[alexandra.voirin@voirin-avocat.fr](mailto:alexandra.voirin@voirin-avocat.fr)

[www.voirin-avocat.fr](http://www.voirin-avocat.fr)

# WINSTON & STRAWN

## Nouvelle place forte du droit social

**En investissant en force sur la matière sociale, le prestigieux cabinet d'avocats d'affaires international fait de son bureau parisien un acteur incontournable du droit social et un partenaire de référence pour les DRH. Ambitions et objectifs avec Sophie Dechaumet et Virgile Puyau, qui co-dirigent l'équipe sociale.**



L'équipe du département Droit social de Winston & Strawn

**Votre équipe sociale double sa taille avec 10 personnes dédiées à sa pratique. Un signal fort pour vos clients ?**

**Virgile Puyau :** Parfaitement, ces arrivées s'inscrivent dans une dynamique naturelle du développement de notre équipe sociale, gage de sa maturité et de sa visibilité sur la place depuis ces cinq dernières années. Cela signifie pour nos clients encore plus de réactivité, notamment pour intervenir sur des opérations de réorganisation et restructuration complexes et à forts enjeux et nous positionne en conseil incontournable tant pour les sociétés étrangères implantées en France que pour les sociétés françaises de dimension internationale.

**Sophie Dechaumet :** L'arrivée de notre équipe cette année avec une quinzaine d'autres avocats s'inscrit dans un véritable projet d'entreprise, le but étant notamment de renforcer la position du cabinet comme acteur de premier plan en droit social. La transversalité avec les autres départements (M&A, PE, tax, contentieux, etc.) nous confère un atout considérable, nous permettant de créer une offre différenciante et de proposer une prise en charge à 360°, ce qui est très apprécié par nos clients.

**La pluralité des profils de votre équipe : un choix stratégique ?**

**V. P. :** Tout à fait. Cette adjonction d'expertises complémentaires est la garantie pour nos clients d'obtenir une réponse la plus ajustée et la plus efficiente possible.

**S. D. :** Cela nous permet également d'élargir notre champ d'intervention notamment en contentieux à risques, en représentation des dirigeants, en rémunération collective et individuelle, etc. Réputée pour la technicité et la variété des dossiers qu'elle traite, l'équipe se positionne ainsi en partenaire privilégié des directions des ressources humaines et des directions d'entreprises.

**Au-delà de la prestation juridique, c'est aussi une offre globale que vous apportez à vos clients.**

**S. D. :** Absolument. Nous avons renforcé notre veille juridique mensuelle, le fait de pouvoir alerter nos clients sur les évolutions du droit social dans des délais très courts constituant une plus-value incontestable. De plus, nous développons une offre de formations et assurons des petits-déjeuners d'actualité qui sont autant d'occasions pour les DRH d'échanger sur des problématiques concrètes. Cela nous permet d'asseoir cet esprit de partenariat

et d'accompagnement global, qui va bien au-delà de l'unique résolution des problématiques juridiques.

**Comment résumeriez-vous votre année 2023 au regard des dossiers traités ?**

**V. P. :** 2023 a vu se poursuivre la forte dynamique de croissance de notre département. Si l'on devait la résumer à deux dossiers, je retiendrais la réorganisation d'un acteur industriel majeur dans le secteur des télécommunications ayant donné lieu à des solutions innovantes notamment en termes de reclassement. Je mentionnerais également l'importante opération de croissance externe réalisée par un des leaders français de la médecine esthétique que nous avons eu le plaisir d'accompagner avec notre équipe santé.

**Selon vous, quels sont les enjeux sociaux à venir ?**

**S. D. :** L'enjeu social majeur à venir est, sans aucun doute, la responsabilité sociétale des entreprises. Il devient urgent que les sociétés, encore trop en retard, intègrent les préoccupations environnementales à leurs activités commerciales, notamment au regard de l'entrée en vigueur imminente de la directive européenne CSRD. Par ailleurs, si les résultats de l'index de l'égalité professionnelle s'améliorent, les inégalités femmes-hommes dans le monde du travail persistent et les efforts engagés doivent impérativement être poursuivis par les entreprises.

WINSTON  
& STRAWN  
LLP

68 rue du Faubourg Saint-Honoré  
75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 53 64 82 82  
sdechaumet@winston.com  
vpuyau@winston.com  
www.winston.com



# Bien plus que du droit



## Réinventer demain

Nos 40 avocats en droit du travail et protection sociale vous accompagnent dans vos projets de transformation et de restructuration sociales.



**AUGUST DEBOUZY**

**[WWW.AUGUST-DEBOUZY.COM](http://WWW.AUGUST-DEBOUZY.COM)**

**Et si mettre tous vos oeufs  
dans le même panier  
était votre meilleure décision ?**



**Un forfait,  
un abonnement,  
un interlocuteur.**

**Spécialistes en droit du travail,  
conseil et contentieux  
à partir de 0,19€ \***

**SEA**  
avocats

[www.sea-avocats.fr/honoraires](http://www.sea-avocats.fr/honoraires)

**\* Par salarié par jour**