



L'avocat en droit social, pour anticiper les conflits

Si vous faites appel à eux, c'est généralement parce qu'il y a un problème dans votre entreprise. Car si on pense souvent à la défense des salariés, les avocats en droit social peuvent aussi représenter des employeurs engagés dans des conflits internes. Notamment lorsqu'ils ne disposent pas, comme de nombreuses PME, de service RH ou juridique dédié. Me Stéphane Vacca (1), inscrit au barreau de Paris, apporte ainsi son expertise à des TPE et PME en manque de compétence en la matière. « La plupart du temps, je suis contacté pour des problèmes avec un ou plusieurs salariés, qui peuvent conduire au conflit prud'homal. Mais je peux aussi être amené à gérer des cas liés aux instances représentatives du personnel. » L'activité de l'avocat se répartit donc entre deux pôles : « Du conseil en droit social individuel, c'est-à-dire tout ce qui a rapport au contrat de travail, à l'embauche, à l'aspect disciplinaire, et du conseil en droit social collectif, qui concerne les relations avec les institutions représentatives du personnel, les élus, les revendications... » Face aux nombreuses et fréquentes modifications du droit du travail, les avocats remplissent aussi, au-delà de leur activité de résolution de litige, une mission d'information auprès des entreprises. D'où l'intérêt de les contacter suffisamment en amont. « Le défaut de conseil est souvent source de conflits. Il doit donc être donné à titre préventif, avec l'idée que le droit du travail est aussi un outil de gestion, complète Me Vacca. Toutefois, lorsque le conflit est déjà né, le conseil interviendra en aval pour tenter d'éviter le prochain, car nous nous devons d'apporter une valeur ajoutée à la direction d'entreprise. » Tarifs très variables d'une ville à l'autre Dans certains cabinets, comme **Raphaël Avocats**, qui collabore avec de grandes PME, on propose ainsi un service quotidien, destiné aux entreprises soucieuses de s'adapter aux nouvelles règles et d'anticiper d'éventuels conflits. « On les suit au quotidien, c'est-à-dire qu'on les aide à mettre en place les négociations obligatoires, à signer des accords collectifs sur le temps de travail, à gérer les questions de représentation syndicale, les modes de rémunération... », illustre Marion Ayadi. Un travail de fond que l'on retrouve dans toutes les structures, quelle que soit leur taille, la différence majeure concernant évidemment les enjeux financiers. Reste que si la prestation peut permettre d'éviter conflits et dépenses, elle a un coût. Les honoraires d'un avocat en droit social sont très variables. Et si la complexité de l'affaire à traiter est un critère majeur, la situation géographique est aussi importante. « Tout avocat a un taux horaire de base, qui peut varier entre avocats d'une même ville, mais surtout d'une ville à l'autre, notamment en fonction des charges qu'il paye », détaille Me Vacca. « À Paris, les avocats débutants sont en général autour de 150 euros de l'heure, mais on peut monter jusqu'à 500 euros et plus. Les honoraires sont libres », explique l'avocat. Actuellement, on constate une tendance à la baisse des tarifs. « Les clients négocient beaucoup, note Me Ayadi. Mais ce n'est pas forcément un bon calcul à long terme de prendre l'avocat le moins cher. Sur la qualité des plaidoiries et des dossiers, on fait vite la différence entre un bon avocat et un avocat moyen. » ALP (1) Me Stéphane Vacca anime également un blog sur lequel il publie régulièrement des articles sur des cas pratiques de droit du travail ; plus d'infos sur <http://www.vacca-avocat-blog.com/>