



actance

—— société d'avocats ——

ACTUTENDANCE

N° 556 — 23 octobre 2020



12 min

- Forfait jours – Inférieur à 218 jours – Salaire minimum conventionnel proratisé
- Coronavirus – Couvre-feu – Justificatif de déplacement professionnel
- Coronavirus – Protocole sanitaire – Dernière mise à jour le 16 octobre
- Activité partielle – Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020, JO 15 octobre
- Activité partielle – 3 projets de décret diffusés le 16 octobre 2020

Jurisprudence

Relations individuelles

Forfait jours – Inférieur à 218 jours – Salaire minimum conventionnel proratisé

Rappel : La conclusion de convention de forfait en jours est subordonnée à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche (art. L. 3121-63 du Code du travail).

Cet accord doit prévoir notamment le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours (art. L. 3121-64 du même code).

L'employeur peut conclure une convention de forfait en jours pour un nombre de jours inférieur à 218 jours (Cass. Soc., 9 juill. 2003, n° 01-42.451).

Lorsque la convention collective prévoit une rémunération minimale pour un forfait annuel de 218 jours, doit-on la proratiser pour un forfait annuel de 207 jours ?

Cass. Soc., 30 septembre 2020, n° 18-25.583

Dans cette affaire, un salarié cadre a signé un forfait annuel de 207 jours. Il percevait à ce titre une rémunération fixée en fonction du nombre de jours effectués.

Il a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail, reprochant à son employeur de ne pas lui avoir versé, pendant plusieurs années, la rémunération minimale conventionnelle.

En effet, la convention collective fixait le barème des appointements minimaux annuels pour les forfaits jours basé sur 218 jours, pour les ingénieurs et cadres à temps complet, quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail.

La convention prévoyait que les valeurs de ce barème pouvaient être adaptées « en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou du cadre » sauf si ce dernier était à temps complet.

Pour le salarié, il devait bénéficier de cette rémunération minimale, même s'il avait un forfait de 207 jours.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande. Selon les juges, il convenait d'appliquer ce barème sans l'adapter en fonction du forfait prévu au contrat, dans la mesure où il n'était pas contesté que le salarié était employé à temps complet.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que «sauf dispositions contraires dans le contrat de travail, lorsque la convention annuelle de

forfait en jours mentionne un nombre de jours travaillés inférieur à 218, le montant du minimum salarial conventionnellement garanti doit, pour chaque coefficient, être calculé en rapportant le montant du minimum conventionnel calculé sur une base de 218 jours, au nombre de jours de travail effectif stipulé dans le contrat de travail ».

La Haute juridiction ne se réfère pas à la notion de temps complet pour les forfaits jours.

Il en résulte que pour déterminer le montant du salaire minimum garanti au salarié, la Cour d'appel, qui avait constaté que le salarié était soumis à un forfait annuel de 207 jours, aurait dû rapporter le minimum conventionnel prévu pour 218 jours de travail effectif au nombre de jours de travail effectif prévus par le contrat de travail.

Note : La Cour de cassation a déjà jugé qu'un salarié ayant un forfait annuel en jours inférieur au plafond légal de 218 jours ne peut être considéré comme un salarié à temps partiel (Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 16-23.800).

Législation et réglementation



Coronavirus – Couvre-feu – Justificatif de déplacement professionnel

Un décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrit les mesures générales à respecter pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

L'article 51 de ce décret autorise les préfets de 16 départements, listés en annexe 2, à mettre en place un couvre-feu de 21h00 à 06h00.

Les préfets concernés ont décidé par arrêté de mettre en place un couvre-feu dans les 8 métropoles suivantes :

- ✓ Ile de France ;
- ✓ Aix-Marseille ;
- ✓ Grenoble ;
- ✓ Lille ;
- ✓ Lyon ;
- ✓ Montpellier ;
- ✓ Rouen ;
- ✓ Saint-Étienne ;
- ✓ Toulouse.

Le Premier ministre a annoncé hier, lors de la Conférence de presse Covid-19, que le dispositif de couvre-feu serait étendu à 38 nouveaux départements et un territoire d'outre-mer, la Polynésie, à compter d'aujourd'hui. L'ensemble de ces départements serait concerné et ce, pour une durée en principe de 6 semaines.

S'agissant des départements où seules les métropoles étaient placées en couvre-feu depuis la semaine dernière, le Premier ministre a demandé aux préfets d'étendre le dispositif à l'ensemble des départements concernés.

Ainsi depuis aujourd'hui, ce sont donc 54 départements et un territoire d'outre-mer qui sont soumis à la règle du couvre-feu.

L'article 51 du décret du 16 octobre dernier devrait donc être modifié en ce sens très prochainement.

La circulation dans ces départements entre 21h00 et 6h00 est interdite, à l'exception des déplacements pour les motifs listés par le décret dont notamment ceux entre le domicile et le lieu de travail sur présentation du justificatif de déplacement professionnel.

Ce justificatif mentionne notamment : le nom/prénom du salarié, sa date de naissance, son lieu de naissance, son adresse, la nature de l'activité professionnelle, le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, les moyens de déplacement, la durée de validité du justificatif, le nom et le cachet de l'entreprise, la date et le lieu de la délivrance du document.

Ce modèle est téléchargeable sur le site du Ministère de l'Intérieur.

Ce document est suffisant pour justifier des déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :

- ✓ du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
- ✓ des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

L'employeur doit indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons, interventions sur appel, etc.).

La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée tient compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congés ou de repos.

Coronavirus – Protocole sanitaire – Dernière mise à jour le 16 octobre

Le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 a été mis à jour le 16 octobre 2020 sur le site du Ministère du travail compte tenu du passage en état d'urgence et de l'instauration d'un couvre-feu dans certains départements de France (*Cf ci-dessus*).

- Incitation au télétravail

Cette nouvelle version du protocole incite les employeurs à recourir au télétravail.

Dans les zones soumises au couvre-feu, les employeurs doivent fixer dans le cadre du dialogue social, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent. Dans les autres zones, les employeurs sont simplement invités à le faire.

Le Protocole ajoute que l'employeur doit veiller également au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

En complément, et dans les zones soumises à un couvre-feu, les employeurs adaptent les horaires de présence des salariés dans l'entreprise afin de lisser l'affluence aux heures de pointe. Ils sont également invités à le faire dans les autres zones.

- Port du masque en permanence

Dans les zones où des mesures de couvre-feu sont appliquées, le port du masque est permanent dans les milieux clos et partagés au sein de l'entreprise. Dans ces zones, il n'est donc plus possible de le retirer temporairement dans la journée.

Dans les autres zones, il est toujours possible de le retirer sous réserve du respect des autres mesures.

- Restauration d'entreprise

En matière de restauration collective, le protocole précise que les responsables d'établissement doivent veiller à définir l'organisation pratique permettant de respecter les mesures de prévention.

Ils doivent se référer à l'avis du 21 mai 2020 du Haut Conseil de la santé publique relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective (hors restauration commerciale).

Pour aider les entreprises, le Ministère du travail a publié sur son site aujourd'hui une fiche pratique sur l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise.

Note : Le Conseil d'Etat a rejeté le 19 octobre 2020 la demande d'un syndicat visant à suspendre le protocole au motif qu'il « *constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail* » (CE., 19 octobre 2020, n° 444809).

■ Activité partielle – Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020, JO 15 octobre

L'ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 a été publiée au JO du 15 octobre.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} novembre et jusqu'au 31 décembre 2020, sous réserve de la publication des décrets d'application.

- **Modulation du taux de l'allocation d'activité partielle conservée**

L'ordonnance maintient le principe de modulation pour l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur de la part de l'Etat.

En effet, bénéficient d'un taux d'allocation d'activité partielle majoré :

- les employeurs relevant des secteurs dits « protégés » (*annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin, modifiées par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre*) :
 - Annexe 1 : Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs fortement touchés par la crise,
 - Annexe 2 : Les employeurs qui dépendent des secteurs de l'annexe 1 et qui ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020,
- les employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux visés ci-dessus, qui implique l'accueil du public et qui est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

- **Modulation du taux de l'indemnité d'activité partielle**

L'ordonnance instaure le principe de modulation pour l'indemnité d'activité partielle versée au salarié.

Jusqu'à présent, le taux de l'indemnité était de 70% de la rémunération brute. Ce taux va être modulé en fonction du secteur d'activité de l'entreprise.

Note : Les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle doivent être fixés par décret très prochainement (*Cf projets de décret ci-dessous*).

- **Cas particuliers : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation**

Pour inciter les entreprises à embaucher des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'ordonnance prévoit qu'en cas de placement en activité partielle de ces salariés, l'employeur perçoit une allocation d'un montant égal à l'indemnité qu'il leur a versée.

L'ordonnance rappelle également que lorsque la rémunération du salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est :

- ✓ inférieure au SMIC, ce dernier reçoit une indemnité horaire d'activité partielle, versée par son employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui lui est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ;

- ✓ supérieure ou égale au SMIC, le taux de l'indemnité ne peut être inférieur au SMIC.

Il s'agit d'une reprise de la fiche publiée par le Ministère du travail « *Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité partielle* ».

Activité partielle – 3 projets de décret diffusés le 16 octobre 2020

Trois nouveaux projets de décret ont été diffusés, le 16 octobre 2020, portant sur le dispositif d'activité partielle.

Il s'agit du :

- ✓ Projet de décret portant modification du dispositif d'activité partielle et du dispositif d'activité partielle spécifique ;
- ✓ Projet de décret portant modification du taux de l'allocation d'activité partielle ;
- ✓ Projet de décret relatif aux taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle pris en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020.

Les 2 premiers projets de décret reprennent et modifient le contenu du projet de décret diffusé le 4 septembre dernier qui n'avait pas encore été intégralement publié.

En effet, une partie du projet de décret du 4 septembre a déjà été publiée (*décrets n° 2020-1170 du 25 septembre 2020 et n° 2020-188 du 29 septembre 2020*).

Les dispositions issues de ces projets de décret seraient applicables à compter du 1^{er} novembre 2020.

1. Premier projet de décret relatif aux dispositifs d'activité partielle et à l'APLD

Ce projet de décret prévoit des modifications aux dispositifs d'activité partielle lié au Covid-19 et d'activité partielle de longue durée (APLD).

- **Dispositif d'activité partielle lié au Covid-19**
 - Demande d'activité partielle

Information du CSE : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE serait informé au moins tous les 3 mois des modalités de recours à l'activité partielle.

Contrairement au projet de décret diffusé le 4 septembre dernier, ce projet de décret a supprimé l'information préalable du CSE avant chaque demande de renouvellement.

Demande unique dans les entreprises composées de plusieurs établissements : il serait possible pour l'employeur de regrouper ses demandes d'autorisation d'activité partielle et, le cas échéant, ses demandes de renouvellement d'autorisation lorsqu'elles portent, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements.

– Durée de l'autorisation

L'autorisation d'activité partielle serait accordée pour une **période de 3 mois**, au lieu de 12 mois actuellement.

Cette autorisation pourrait être **renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs**.

Par dérogation, lorsque l'activité partielle est mise en place en raison d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle pourrait être accordée pour une durée maximum de 6 mois, renouvelables.

– Acquisition des congés payés

La totalité des heures chômées resterait prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Le projet de décret précise que lorsque les droits à congés acquis pendant une période d'activité partielle sont dus sous la forme d'une indemnité compensatrice, l'employeur serait tenu de verser la somme équivalente au salarié ou à la caisse dédiée sur le salaire reconstitué. Cette indemnité compensatrice ne pourrait pas être intégrée à l'assiette de calcul de l'allocation versée à l'employeur.

– Indemnité d'activité partielle

Montant de l'indemnité : L'Ordonnance du 14 octobre 2020 précitée a instauré le principe de modulation de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés.

Le projet de décret précise cette modulation en fixant 2 taux :

- ✓ 60% pour la majorité des entreprises ;
- ✓ 70% pour les entreprises relevant des secteurs dits « *protégés* » et celles fermées administrativement.

Instauration d'un plafond : Le projet de décret instaurerait un plafond pour l'indemnité à hauteur de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

En outre, l'indemnité versée par l'employeur ne pourrait excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié.

Calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle : le projet de décret reprend les dispositions issues du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020.

- ✓ Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence tiendrait compte soit :
 - de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils ;
 - de la totalité des mois travaillés, si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils.
- ✓ Seraient exclus du salaire de référence :
 - les sommes représentatives de remboursement de frais professionnels,

- les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail réellement effectué par le salarié ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- la fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés incluse dans la rémunération.

- **Dispositif d'APLD**

Ces dispositions sont nouvelles. Elles n'étaient pas prévues dans le cadre du projet de décret diffusé le 4 septembre dernier.

- Allocation d'activité partielle

Le taux horaire de l'allocation d'APLD versée à l'employeur resterait fixé à 60% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC.

A titre dérogatoire et pour inciter à recourir à ce dispositif, le projet de décret prévoit que le taux horaire de l'allocation ne pourrait être inférieur au taux applicable dans le cadre du dispositif d'activité partielle lié au Covid-19.

Cela concerne les entreprises dites « *protégées* » ou celles fermées administrativement qui bénéficient d'un taux majoré à 70% dans le cadre du dispositif d'activité partielle lié au Covid-19. Si elles sont couvertes par un accord APLD, elles bénéficieraient donc d'un taux à 70%.

Ces dispositions s'appliqueraient aux demandes d'indemnisation au titre du placement en activité partielle à compter du 1^{er} novembre 2020.

- Contenu de l'accord

L'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 fixe le contenu de l'accord d'APLD.

L'accord définit notamment les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Le projet de décret ajoute que les organisations syndicales signataires et les instances représentatives du personnel seraient informées en cas de non-remboursement des allocations d'activité partielle pour non-respect par l'employeur de ses engagements.

En effet, le remboursement n'est pas dû si la situation économique de l'entreprise ne le permet pas ou si les perspectives d'activité se sont dégradées.

2. Projet de décret portant modification du taux de l'allocation d'activité partielle

- Baisse du taux de l'allocation d'activité partielle

Le taux de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur de la part de l'Etat serait abaissé à compter du 1^{er} novembre 2020 à hauteur de 36%, au lieu de 60% actuellement.

Le plancher de l'allocation serait également réduit à 7.23€, au lieu de 8.03€.

Toutefois, pour les entreprises relevant des secteurs dits « *protégés* » et celles fermées administrativement, le taux de l'allocation d'activité partielle resterait maintenu à 70% jusqu'au 31 décembre 2020.

- Liste des secteurs protégés modifiée

Les annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, qui fixent les secteurs dits « *protégés* », ont été modifiées par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020. Elles devraient une nouvelle fois être modifiées.

A l'annexe 1 : le projet de décret :

- ✓ Ajouterait le secteur du « *Conseil et assistance opérationnelle apportées aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication* » ;
- ✓ Remplacerait le secteur des « *Cars et bus touristiques* » par « *Transports routiers réguliers de voyageurs* » et « *Autres transports routiers de voyageurs* ».

A l'annexe 2 : le projet de décret ajouterait 5 nouveaux secteurs :

- ✓ Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux ;
- ✓ Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production, aux visiteurs et qui ont obtenu le label : « *entreprise du patrimoine vivant* » ou de la marque d'Etat « *Qualité TourismeTM* » ou qui utilisent des savoirs faire dans la catégorie des « *savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel* » ;
- ✓ Activités de sécurité privée ;
- ✓ Nettoyage courant des bâtiments ;
- ✓ Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel.

3. Projet de décret relatif aux taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle pris en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020

Ce troisième projet de décret fixe les taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle applicables aux salariés :

- ✓ Vulnérables se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler ;
- ✓ Contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap et qui ne peuvent télétravailler.

Le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés serait fixé à 70% de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

Le taux de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur serait fixé à 60% de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le SMIC. Ce taux horaire ne pourrait être inférieur à 7.23€, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ces taux sont conformes à ceux indiqués dans le « *Questions-Réponses* » relatif à l'activité partielle, mis à jour le 1^{er} octobre 2020.

Ces dispositions entreraient en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2020.

Note : Un décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 a établi les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables. Ces critères ont été restreints par le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020.

Le Conseil d'Etat a suspendu le 15 octobre 2020 les dispositions de l'article 2 du décret du 29 août 2020 ayant réduit la liste des personnes considérées comme vulnérables considérant que « *le choix des pathologies qui ont été conservées comme éligibles par rapport au décret de mai dernier n'est pas cohérent ni suffisamment justifié par le Gouvernement* » (CE., 15 octobre 2020, n° 444425).

A ce stade et en l'absence de nouveau texte réglementaire, les anciens critères retenus par le précédent décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 sont rétablis.

En revanche, le Conseil d'Etat a rejeté la demande tendant à suspendre également les dispositions de l'article 1 du décret ayant supprimé le bénéfice du dispositif d'activité partielle pour les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable. Ces dispositions restent applicables et ces personnes sont donc toujours exclues du dispositif.

4. Tableau récapitulatif

Activité partielle liée au Covid-19	Actuellement	A compter du 1 ^{er} novembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 (projet de décret)
Indemnité versée par l'employeur aux salariés	70% de la rémunération brute	• 60 % de la rémunération brute (limite 4.5 SMIC) • 70 % de la rémunération brute (limite 4.5 SMIC) : ○ dans les entreprises relevant des secteurs protégés ○ dans les entreprises fermées administrativement ○ pour les salariés vulnérables et ceux contraints de garder leur enfant
Allocation perçue par l'employeur	• 60% de la rémunération brute (limite 4.5 Smic) • 70% dans les entreprises relevant des secteurs protégés et celles fermées administrativement (limite 4.5 Smic)	• 36% de la rémunération brute (limite 4.5 Smic) • 60% de la rémunération brute (limite 4.5 Smic) pour les salariés vulnérables et ceux contraints de garder leur enfant • 70 % de la rémunération brute (limite 4.5 Smic) dans les entreprises relevant des secteurs protégés et celles fermées administrativement

APLD	Actuellement	A compter du 1 ^{er} novembre 2020
Indemnité versée par l'employeur aux salariés	70% de la rémunération brute (limite 4.5 Smic)	70% de la rémunération brute (limite 4.5 Smic)

Allocation perçue par l'employeur	60% de la rémunération brute (limite 4.5 Smic)	• 60% de la rémunération brute (limite 4.5 Smic) • 70 % de la rémunération brute (limite 4.5 Smic) dans les entreprises relevant des secteurs protégés et celles fermées administrativement
---	---	--

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
—— société d'avocats ——

actance
société d'avocats

