



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Prime de panier et indemnité de transport – Nature – Frais professionnels (OUI) – Complément de salaire (NON)

**Rappel :** Les frais professionnels se distinguent du complément de salaire par leur objet et leur nature.

Les frais professionnels constituent des sommes versées en remboursement de frais exposés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle. Les frais professionnels n'ont pas la nature de salaire.

A l'inverse, le complément de salaire vise à couvrir une sujétion particulière liée à l'emploi occupé. Il a la nature de salaire.

#### **Cass. Soc., 11 janvier 2017, n° 15-23.341**

Une entreprise versait à certains de ses salariés, en application de l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970 :

- une prime de panier (jour ou nuit) destinée à compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté de nuit ou selon des horaires atypiques ;
- une indemnité de transport destinée à compenser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail.

L'entreprise appliquait, pour cette prime et cette indemnité, le régime des frais professionnels.

Estimant au contraire qu'il s'agissait d'un complément de salaire, un syndicat a saisi le Tribunal de grande instance afin d'enjoindre l'employeur à inclure ces sommes dans l'assiette de calcul de l'indemnité de maintien de salaire en cas de maladie et de congés payés.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du syndicat au motif que la prime de panier et l'indemnité de transport avaient un caractère forfaitaire et étaient perçues sans avoir à fournir de justificatif.

Pour les juges d'appel, ces sommes étaient octroyées en fonction de sujétions liées à l'organisation du travail, sans considération des frais réellement engagés. Par conséquent, elles devaient s'analyser en un complément de salaire.

La Cour de cassation censure cette décision considérant que cette prime et cette indemnité constituent « *nonobstant leur caractère forfaitaire et le fait que le versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire* ».

Il en résulte que ces sommes ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de de maintien de salaire en cas de maladie et de congés payés.

**Note :** Cette solution semble impliquer également que le versement de ces sommes, qui compensent des dépenses liées à l'organisation du travail, n'ont pas à être maintenues au titre des périodes d'absence type congés payés ou arrêt de travail pour maladie. Dans le cas contraire, l'employeur s'exposerait à un risque de requalification en salaire.

La Cour de cassation avait déjà amorcé son revirement dans l'arrêt du 17 décembre 2014. L'arrêt du 11 janvier 2017 entérine la position. Sa publicité semble confirmer la généralisation de la solution aux primes de panier et indemnités de transport prévues par accord dans des secteurs d'activité autres que celui des transports.

Cette décision semble s'inscrire dans une logique d'alignement entre le droit du travail et la législation de la sécurité sociale qui permet d'opter pour un versement forfaitaire.

**Manquement à l'obligation de sécurité de résultat – Agression d'une salariée à 3 reprises – Défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités – Condamnation à des dommages-intérêts**

---

**Rappel :** En vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article L. 4121-2 du Code du travail rappelle pour sa part que l'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités etc.

L'employeur ne peut être sanctionné pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat lorsqu'il justifie avoir pris les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. Tel est le cas, lorsqu'à la suite d'une altercation verbale, il a (Cass. Soc., 22 septembre 2016, n° 15-14.005 ; Cf. Actu-tendance n° 369) :

- « *immédiatement mis en place une organisation et des moyens adaptés* » en intervenant auprès de l'auteur de l'agression ;
- « *invité le salarié à déposer plainte* ».

**Cass. Soc., 15 décembre 2016, n° 15-20.987**

Une éducatrice spécialisée, travaillant au sein d'une association qui accueillait des mineurs, a été victime de trois agressions commises par un résident. A chaque fois, ces agressions ont entraîné des arrêts de travail.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité. Elle reprochait à son employeur de n'avoir rien mis en œuvre pour éviter qu'elle soit confrontée, à son retour d'arrêt de travail, à son agresseur.

Pour se défendre, l'employeur se bornait à annoncer son intention d'engager une réflexion sur le sujet avec les représentants du personnel.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée reprochant à l'employeur de ne s'être jamais impliqué « *activement dans une prise en compte réelle et efficace des risques de violence et d'incivilités* » ni surtout pris « *au sérieux le risque particulier auquel était exposé la salariée* ».

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation faisant valoir l'existence d'un risque inhérent à la profession et estimant ne pas pouvoir être tenu pour responsable de ces agressions dans la mesure où il ne pouvait pas « *évincer l'agresseur de l'établissement en l'absence d'autorisation du juge des enfants et du président du conseil départemental* ».

La Cour de cassation ne suit pas l'argument de l'employeur et rejette le pourvoi considérant que « *le défaut d'implication dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels était exposée la salariée* » caractérise « *un manquement à l'obligation de sécurité de résultat* ».

**Retour de congé de maternité – Point de départ de la période de protection contre le licenciement – Prise en compte du congé conventionnel (NON)**

---

**Rappel :** L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté (article L. 1225-4 du Code du travail) :

- pendant la grossesse et pendant les dix semaines qui suivent la fin du congé maternité (ou la fin des congés payés lorsqu'ils sont accolés au congé maternité) à moins qu'il justifie :
  - Soit d'une faute grave de la salariée,
  - Soit de l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.
- pendant l'intégralité du congé de maternité et des congés payés pris immédiatement après celui-ci, même pour les deux motifs précités.

L'inobservation par l'employeur de ces dispositions entraîne la nullité du licenciement (article L. 1225-70 du Code du travail). La salariée a alors droit à être réintégrée dans l'entreprise, si elle le demande. L'employeur est tenu de lui verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité (article L. 1225-71 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-21.898**

Le 27 mai 2009, une salariée est licenciée pour motif économique. Afin d'obtenir sa réintégration, la salariée a, dans les 15 jours, informé son employeur de son état de grossesse.

L'employeur ne procédant pas sa réintégration, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir réparation. Elle réclamait notamment un rappel de salaire pour la période couverte par la nullité allant du 27 mai 2009 au 12 juillet 2010.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée après avoir validé la chronologie des faits :

- Notification du licenciement : 27 mai 2009 ;
- Accouchement : 19 février 2010 ;
- Fin du congé de maternité : 30 avril 2010 ;
- Fin du congé conventionnel (45 jours supplémentaires pris à l'issue du congé maternité) prévu par la convention collective nationale de la banque : 14 juin 2010 ;
- Fin de la période de protection de 4 semaines: 12 juillet 2010.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation estimant que le congé conventionnel ne bénéficiait pas du même régime que le congé légal de maternité. Selon lui, il était en droit de licencier la salariée pendant le congé conventionnel. Dès lors, cette période n'était pas couverte par la nullité.

La Cour de cassation reprend l'argument de l'employeur et censure la décision d'appel considérant que « le congé conventionnel n'instaure pas de protection de la salariée interdisant ou limitant le droit, pour l'employeur, de procéder à un licenciement ».

La période couverte par le congé conventionnel n'est donc pas à prendre en compte pour fixer le montant du rappel de salaire.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel pour statuer sur ce montant.

**Note** : Les faits sont antérieurs à la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi travail » qui a prolongé le délai de protection de 4 à 10 semaines à l'issue du congé de maternité (ou à l'issue des congés payés lorsqu'ils sont pris immédiatement après le congé de maternité).

### **Harcèlement moral – Licenciement nul – Droit à réintégration – Indemnité correspondant aux salaires perdus entre son éviction et son retour – Déduction des revenus de remplacement**

**Rappel** : Aucune personne ne peut être licenciée pour avoir dénoncé des agissements répétés de harcèlement moral (article L. 1152-2 du Code du travail). A défaut, le licenciement est nul (article L. 1152-3 du Code du travail) à moins que l'employeur rapporte la preuve de la mauvaise foi du salarié (Cass. Soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318).

### **Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 14-21.325**

A la suite de son licenciement pour insuffisance professionnelle, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de son licenciement et sa réintégration.

Le salarié faisait valoir que son licenciement était en réalité en lien avec la dénonciation, auprès du service des ressources humaines, de faits de harcèlement moral dont il estimait être victime.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié après avoir constaté que l'employeur lui reprochait, dans la lettre de licenciement, d'avoir dénoncé « des prétendus faits de harcèlement moral ».

La Cour a jugé que le salarié avait droit au versement des salaires qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et la date de réintégration, après déduction des revenus de remplacement qu'il a perçus.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation estimant devoir bénéficier d'une réparation forfaitaire sans aucune déduction possible.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que « le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé ».

**Note** : La réparation forfaitaire en cas de licenciement nul est accordée dans des cas limités

de violation d'une liberté ou d'un droit garanti par la Constitution. C'est notamment le cas lorsque le licenciement est fondé sur :

- l'exercice du droit de grève (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-20.527) ;
- l'exercice d'une action syndicale (Cass. Soc., 2 juin 2010, n° 08-43.277) ;
- l'état de santé (Cass. Soc., 11 juillet 2012, n° 10-15.905).

## RELATIONS COLLECTIVES

### Elections partielles – Syndicat devenu représentatif – Désignation d'un DS – Annulation

**Rappel** : Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de représentants titulaires se réduit de moitié ou plus.

Cette obligation ne s'applique pas si ces événements (articles L. 2314-7 et L. 2324-10 du Code du travail) :

- se produisent moins de 6 mois avant l'expiration de mandats en cours,
- sont la conséquence de l'annulation par le juge des élections en application de la règle de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Les élections partielles n'ont pas pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales (Cass. Soc., 13 février 2013, n° 12-18.098).

#### Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-26.855

En 2014, se sont déroulées au sein de l'entreprise les élections des membres de la DUP au terme desquelles :

- au premier tour, deux candidats présentés par le syndicat CFE-CGC dans le second collège ont été élus ;
- au second tour, deux candidats sans affiliation se sont présentés dans le premier collège et ont été élus.

En 2015, les deux élus du premier collège ont démissionné. Des élections partielles ont donc eu

lieu. Les deux salariés se sont représentés sous l'étiquette FO et ont été élus.

A la suite de ces élections, le syndicat FO a désigné l'un des deux élus en tant que délégué syndical (DS).

Contestant cette désignation, le syndicat CFE-CGC a saisi le Tribunal d'instance afin d'obtenir son annulation. Il estimait que le syndicat FO ne pouvait pas désigner de DS puisqu'il était devenu représentatif à l'issue des élections partielles.

Le Tribunal d'instance n'a pas suivi cet argument et a validé la désignation du DS. Pour rendre cette décision, les juges ont pris compte la situation particulière de l'entreprise.

En l'espèce, lors des élections générales de 2014, seul le syndicat CFE-CGC avait présenté des candidats au premier tour et était devenu représentatif. Or, ce syndicat étant catégoriel, il ne peut signer d'accords collectifs que pour les salariés du second collège. De ce fait, les salariés du 1<sup>er</sup> collège (ouvriers et employés) étaient privés du droit à la négociation collective.

Or, le Tribunal a estimé que « le principe de stabilité, qui justifie la mesure de la représentativité pour toute la durée d'un cycle de quatre ans, ne peut prévaloir sur le droit à la négociation collective des salariés, droit garanti tant par la Constitution que par la Convention européenne des droits de l'homme ».

La Cour de cassation censure cette décision en rappelant sa jurisprudence constante selon laquelle « la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie

pour toute la durée du cycle électoral et que les résultats obtenus lors d'élections partielles ne pouvaient avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales ».

Il en résulte que le syndicat FO ne pouvait désigner de DS à l'issue des élections partielles. Il pourra le faire s'il devient représentatif, lors des prochaines élections générales.

## Législation et réglementation

### LOI n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017

Par une décision n° 2016-744 du 29 décembre 2016, le Conseil Constitutionnel a validé l'essentiel des mesures du projet de loi de finances pour 2017 dont notamment le prélèvement à la source de l'impôt.

La Loi de finances pour 2017 a été publiée au JO du 30 décembre 2016.

- **L'objectif du prélèvement à la source**

L'objectif est de supprimer le décalage d'un an entre l'année de perception des revenus et l'année de recouvrement de l'impôt.

**A compter de janvier 2018**, l'impôt sera prélevé chaque mois directement sur les revenus de l'année N. La déclaration des revenus et la régularisation interviendra en N + 1.

Seront concernés par le prélèvement à la source : les revenus salariaux, les revenus de remplacement, les pensions, les rentes viagères et les revenus fonciers.

- **Taux de prélèvement**

Le taux de prélèvement sera calculé par l'administration fiscale sur la base des impôts :

- de 2016 (de janvier à août 2018) ;
- de 2017 (de septembre à décembre 2018).

Ce taux sera transmis à l'employeur via la DSN. Si l'administration ne transmet pas de taux (notamment si le salarié est primo-déclarant ou s'il s'oppose à la transmission de son taux) l'employeur devra appliquer un taux neutre.

Ces taux devront être intégrés dans le logiciel paie de l'entreprise ou du prestataire de service.

- **Démarches à accomplir par l'employeur**

L'employeur devra effectuer 3 démarches :

- procéder à la retenue à la source en fonction du taux transmis par l'administration ou du taux neutre ;
- déclarer les sommes retenues à l'administration fiscale via la DSN ;
- Verser les sommes à l'administration fiscale.

Un décret devrait apporter plus de précisions sur ces différents points.

- **Crédit d'impôt**

Les salariés bénéficieront d'un crédit d'impôt « *modernisation du recouvrement* » (CIMR) afin d'éviter la double imposition pour 2017, à l'exception des rémunérations exceptionnelles perçues à savoir notamment :

- Les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ;
- Les indemnités versées à l'occasion de la cessation des fonctions des mandataires sociaux et dirigeants ;
- Tout autre revenu qui, par sa nature, n'est pas susceptible d'être recueilli annuellement.

- **Sanctions**

L'employeur pourra être sanctionné en cas de :

- divulgation du taux de prélèvement (5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende) ;
- non-déclaration ou non-réalisation des retenues ainsi qu'en cas de retard ou non-



versement des retenues (la sanction variera selon la gravité du manquement).

d'un quadricycle à moteur ou d'un cyclomoteur.

## **Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le montant du SMIC est porté à 9.76 € brut de l'heure (contre 9.67 € en 2016).

En outre, le minimum garanti, qui sert notamment pour l'évaluation des avantages en nature dans certains secteurs, est passé à 3.54 € pour 2017 (contre 3.52 € en 2016).

## **Obligation de dénoncer le salarié auteur d'une infraction routière – Décret n° 2016-1955 du 28 décembre 2016 portant application des dispositions des articles L. 121-3 et L. 130-9 du code de la route – Arrêté du 15 décembre 2016 pris pour l'application de l'article L. 121-6 du code de la route**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les employeurs ont l'obligation, en vertu de la Loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle, de révéler l'identité du salarié qui a commis, avec un véhicule de l'entreprise, une infraction au Code de la route (Cf. actu-tendance n° 376).

### • **Liste des infractions**

Le décret fixe la liste des infractions visées par cette obligation. Il s'agit de celles relatives :

- au port d'une ceinture de sécurité ;
- à l'usage du téléphone tenu en main ;
- à l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- à l'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- au respect des distances de sécurité ;
- au franchissement et au chevauchement des lignes continues ;
- aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;
- aux vitesses maximales autorisées ;
- au dépassement ;
- à l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt à un feu de signalisation, réservé aux cycles et cyclomoteurs ;
- à l'obligation du port d'un casque homologué d'une motocyclette, d'un tricycle à moteur,

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation encourt une amende 750 € maximum (a priori par salarié et par infraction).

### • **Procédure de signalement**

L'arrêté fixe la procédure à suivre par l'employeur en cas d'infraction.

A compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'employeur dispose de 45 jours pour communiquer :

- Soit l'identité et l'adresse de la personne qui conduisait le véhicule ainsi que la référence de son permis de conduire ;
- Soit les éléments permettant d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre cas de force majeure (exemple : copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol).

Pour communiquer ces informations, l'employeur a deux possibilités :

- Remplir le formulaire joint à l'avis de contravention et l'envoyer par LRAR avec, le cas échéant, les éléments précités ;
- Remplir le formulaire en ligne figurant sur le site [www.antai.fr](http://www.antai.fr) et joindre, le cas échéant, sous format numérisé les éléments précités.

## **Compte personnel d'activité – 3 décrets – Décret n° 2016-1950 du 28 décembre 2016 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité – Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité - Décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016 relatif aux modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) est entré en vigueur.

Initié par la Loi du 17 août 2015 dite « Loi Rebsamen » et remanié par la Loi du 8 août 2016 dite « Loi Travail », le CPA est ouvert à tous les actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et regroupe le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), le

compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte personnel de formation (CPF).

- **Le traitement automatisé des données**

**Le décret n° 2016-1950 du 28 décembre 2016** organise le traitement automatisé des données à caractère personnel inclus dans le CPA.

Le traitement automatisé est dénommé SI-CPA « *Système d'information du compte personnel d'activité* ». Il est mis en œuvre et géré par la Caisse des dépôts et consignations (article R. 5151-2 du Code du travail).

Ce traitement automatisé permet notamment au titulaire du CPA :

- de consulter et d'utiliser les droits inscrits sur son C3P, son CEC ou son CPF ;
- d'avoir accès à un service de consultation en ligne des bulletins de paie lorsque ceux-ci sont transmis par l'employeur sous forme dématérialisée (Cf. Actu-tendance n° 381) ;
- d'avoir accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

- **Le Compte d'engagement citoyen**

- **Une modalité alternative d'acquisition des droits au titre du CPF**

Le CEC recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

- Des heures ayant vocation à être inscrites sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités dans la limite de 20 h par an et de 60 h au global ;
- Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Seules certaines activités de bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du Code du travail permettent d'acquérir des heures sur le CPF à savoir notamment :

- Le service civique ;
- La réserve militaire ;
- Le volontariat dans l'armée ou dans le corps de sapeurs-pompier.

- **L'acquisition des droits**

Le **décret n° 2016-1971 du 28 décembre 2016** précise les modalités d'acquisition de ces heures.

Pour inscrire 20 h annuelles sur le CPF, le titulaire du compte doit effectuer :

- Un service civique d'au moins 6 mois continus ;
- Une réserve militaire opérationnelle d'une durée de 90 jours ;
- Une activité de bénévolat associatif d'une durée minimum de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association.

Il ne peut être acquis plus de 20 heures sur le CPF au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires.

- **La Déclaration des droits**

Le **décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016** précise que les activités réalisées au cours de l'année civile précédente doivent être déclarées à la Caisse des dépôts avant le 30 juin de chaque année pour s'inscrire sur le CPF.

A défaut, les activités faisant l'objet d'une déclaration après le 30 juin ne seront pas prises en compte pour le calcul des 20 heures de formation inscrites sur le CPF.

- **L'utilisation des droits**

Les heures inscrites au CPF et acquises au titre de l'engagement citoyen doivent être mobilisées après utilisation des heures inscrites sur le CPF au titre de l'activité professionnelle, sauf si ces heures sont mobilisées en vue d'une formation destinée à acquérir les compétences nécessaires à leurs missions de bénévolat.

- **Prise en charge des droits**

Les conditions de prise en charge des actions de formation financées en tout ou partie par des heures issues du CEC sont identiques à celles des actions de formation du CPF.

**Note** : A ce jour, les décrets n'indiquent pas si les heures acquises au titre du CEC :

- s'ajoutent au plafond global de 150h du CPF (150h + 60h = 210) ou si elles s'imputent dans ce plafond (90h + 60h = 150h). En l'absence de précision et s'agissant de l'exercice de droits futurs, il nous semble préférable de retenir une lecture stricte du texte en conservant le plafond global de 150h. L'objectif du texte vise, selon nous, davantage à faire en sorte de ne pas pénaliser le salarié que de lui accorder des droits supplémentaires.
- peuvent être proratisées, si les seuils permettant d'acquérir 20 h sur le CPF ne sont pas atteints. En l'absence de précision, le prorata ne semble pas envisageable.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016

### Restez connectés avec Actance :

⇒ [via notre application sur l'AppStore \(iOS\) ou PlayStore \(Android\).](#)

⇒ [via notre !\[\]\(2bae76de5ebbd5c4d7d47162f1673734\_img.jpg\).](#)