



Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

Licenciement – Port de signes religieux – Méconnaissance de l'interdiction posée par le règlement intérieur – Discrimination directe (NON) – Discrimination indirecte (NON) – Objectif légitime et mesures appropriées et nécessaires

Rappel : La directive européenne n° 2000/78 du 27 novembre 2007 a posé un cadre général pour lutter contre les discriminations et mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement.

Ces dispositions ont été transposées en droit français. En vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison notamment de ses convictions religieuses.

Toutefois, cet article ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (article L. 1133-1 du Code du travail).

Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions discriminant les salariés en raison de leurs convictions religieuses (article L. 1321-3 du Code du travail).

CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157-15

Une entreprise belge a inséré dans son règlement intérieur une clause interdisant aux salariés « de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ».

Une salariée, réceptionniste, a décidé de porter le foulard islamique pendant ses heures de travail. Sa direction lui a demandé de le retirer en application

du règlement intérieur. La salariée a refusé. Elle a été licenciée.

Estimant que son licenciement était discriminatoire, la salariée a saisi les juridictions belges.

Déboutée devant les juges du fond, la salariée s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation belge a décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE).

La Cour souhaitait savoir si la clause introduite par l'entreprise dans son règlement intérieur constituait une discrimination directe au sens de l'article 2 § 2 de la directive 2000/78.

La CJUE a répondu par la négative. Selon elle, la clause litigieuse ne constituait pas une discrimination directe fondée sur la religion dans la mesure où elle visait indifféremment toute manifestation quelles que soit les convictions et traitait de « *manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée une neutralité vestimentaire* ».

Toutefois, la CJUE a jugé que cette règle pouvait constituer une discrimination indirecte dans la mesure où elle pouvait entraîner un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données.

Pour écarter la qualification de discrimination indirecte, les juges nationaux doivent vérifier que la différence de traitement était objectivement justifiée par un objectif légitime et les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

La CJUE a précisé les différentes notions.

Constitue un objectif légitime, la volonté pour l'employeur « *d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse* ».

Sur le caractère approprié, la CJUE a considéré en l'espèce, que la clause du règlement intérieur était « *apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique* ».

S'agissant du caractère nécessaire, la CJUE impose aux juges nationaux de vérifier :

- D'une part, que l'interdiction « *se limite au stricte nécessaire* ». En l'espèce, celle-ci visait uniquement les travailleurs en relation avec les clients, de sorte qu'elle devait être regardée comme strictement nécessaire ;
- D'autre part, que l'employeur a recherché une solution moins extrême que le licenciement notamment en lui proposant un poste n'impliquant pas de contact visuel avec les clients.

Il revient désormais à la Cour de cassation de statuer sur le litige à la lumière des principes dégagés par la CJUE.

Note : Les juges français se référeront à cet arrêt pour contrôler la légalité des clauses de neutralité introduites dans le règlement intérieur en application de la Loi travail du 8 août 2016 (article L. 1321-2-1 du Code du travail).

Licenciement – Port de signes religieux – Absence de mesures dans le règlement intérieur – Exigence professionnelle nécessaire et déterminante – Souhait du client justifiant le licenciement (NON)

CJUE, 14 mars 2017, aff. C-188/15

Une salariée est amenée dans le cadre ses fonctions à intervenir chez des clients. A la suite d'une plainte d'un client, l'entreprise lui a demandé de ne plus porter le foulard islamique lors de ses interventions chez lui. Refusant de se

conformer à cette demande, elle a été licenciée pour faute grave.

Considérant que son licenciement était discriminatoire, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Les juges du fond l'ont déboutée de sa demande estimant que le licenciement était justifié au regard des intérêts de l'entreprise.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer pour interroger la CJUE au titre d'une question préjudicielle.

La Cour souhaitait savoir si le souhait de la clientèle pouvait constituer une exigence professionnelle nécessaire et déterminante justifiant une différence de traitement au sens de l'article 4 de la directive du 27 novembre 2000.

En l'espèce, l'entreprise n'avait pas intégré dans le règlement intérieur de clause interdisant aux salariés le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

En l'absence de règle interne, la CJUE a considéré que seule une exigence professionnelle nécessaire et déterminante pouvait justifier la décision et exclure la discrimination fondée sur la religion.

A ce titre, la Cour a défini la notion d'exigence professionnelle nécessaire et déterminante. Cette notion « *renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause* » et ne saurait, couvrir « *des considérations subjectives* ».

Selon la CJUE, « *la volonté de l'employeur de tenir comptes des souhaits particuliers du client* » constituait une considération subjective.

Il en résulte que, le souhait d'un client ne constituait pas une exigence professionnelle susceptible d'exclure la qualification de discrimination.

Par conséquent, le licenciement fondé sur le refus de la salariée d'ôter son foulard à la suite de la demande d'un client est discriminatoire.

Il revient désormais à la Cour de cassation de statuer sur le litige à la lumière des principes dégagés par la CJUE.

Inaptitude – Obligation de reclassement – Postes disponibles – Obligation de modifier le contrat de travail d'un autre salarié (NON)

Rappel : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

Si l'employeur a l'obligation de reclasser le salarié sur un poste disponible, il n'est pas tenu de créer un nouveau poste pour le salarié (Cass. Soc., 21 mars 2012, n° 10-30.895).

Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-22.992

Une salariée, infirmière à temps plein, est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail mais apte au poste d'infirmière ambulatoire ou poste équivalent.

L'employeur a proposé à la salariée un poste à temps partiel au service ambulatoire, ce qu'elle a refusé. La salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse pour manquement à l'obligation de reclassement. Elle reprochait à son employeur de ne pas lui avoir proposé un poste occupé par un collègue et muté celle-ci sur un poste équivalent.

En l'espèce, le service ambulatoire comportait deux postes : un à temps plein et un à temps partiel. La salariée estimait que l'employeur était tenu de lui attribuer le poste à temps plein.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au motif qu'il ne s'agissait pas d'un poste disponible.

La Cour de cassation confirme cette décision considérant que « l'obligation de reclassement d'un salarié inapte vise les postes disponibles dans l'entreprise et n'implique pas l'obligation pour l'employeur d'imposer à un autre salarié la modification de son contrat de travail ».

Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 15 novembre 2006, n° 05-40.408).

A noter que dans sa motivation, la cour pour considérer que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement relève qu'un poste conforme aux préconisations du médecin du travail avait été proposé.

Cette motivation est à rapprocher du nouveau principe, issu de la Loi Travail, selon lequel l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement lorsqu'il a proposé un emploi dans les conditions prévues en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail).

Inaptitude – Proposition de reclassement – Délai de réflexion – 2 jours – Délai jugé raisonnable

Rappel : Le Code du travail ne prévoit pas de délai entre la proposition de reclassement et la réponse du salarié. En l'absence de texte, il revient aux juges du fond d'apprécier au cas par cas, si le délai laissé au salarié pour examiner l'offre de reclassement est raisonnable.

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 15-13.910

A la suite d'un arrêt de travail, un salarié est déclaré inapte à son poste de travail le 16 décembre 2011.

L'employeur a adressé au salarié, le 16 janvier 2012, une lettre comportant une proposition de reclassement et fixant un délai de 2 jours pour y répondre.

Le salarié ayant refusé cet offre, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'employeur à son obligation de reclassement. Il estimait que le délai de 2 jours qui lui a été laissé pour répondre à la proposition de reclassement « *était trop court* ».

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont débouté le salarié de demande estimant que le délai de 2 jours pour examiner la proposition de reclassement était raisonnable.

Note : En pratique, les juridictions du fond pourront apprécier différemment la notion de délai raisonnable. Il est donc plus prudent de retenir un délai de réflexion de 7 jours minimum.

Inaptitude – Délai d'un mois – Reprise du paiement du salaire – Substitution des congés payés (NON)

Rappel : Lorsque, à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire (articles L. 1226-4 et L. 1266-11 du Code du travail).

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017, n° 15-28.563

A la suite d'un arrêt de travail pour maladie, un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à son poste le 5 novembre 2012.

Le salarié n'ayant été ni reclassé ni licencié, l'employeur lui a versé, à compter du 5 décembre 2012, son indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail estimant que l'employeur devait reprendre le versement du salaire et non lui verser son indemnité de congés payés non pris.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif qu'il avait perçu, à l'issue du délai d'un mois, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de contrat, peu important la manière utilisée.

La Cour de cassation censure cette décision en rappelant qu'à l'issue du délai préfix d'un mois, « *l'employeur est tenu en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire* ».

L'employeur « *ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés* ».

Il en résulte que la prise d'acte a été requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Co-emploi – Société mère – Filiale – Reconnaissance de la qualité de co-employeur à la société mère (NON)

Rappel : Le co-emploi se caractérise par une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion de la société mère dans la gestion économique et sociale de sa filiale (Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-25.693).

Cass. Soc., 7 mars 2017, n° 15-16.865 n° 15-16.866 et n° 15-16867

Mise en liquidation judiciaire, une entreprise, appartenant à un groupe, a procédé aux licenciements pour motif économique de ses salariés.

Contestant leur licenciement, des salariés ont saisi la juridiction prud'homale et demandé la condamnation de leur employeur et de la société mère invoquant sa qualité de co-employeur.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande et condamné la société mère à payer solidairement avec sa filiale les sommes allouées aux salariés au titre de leur licenciement.

Les juges ont relevé :

- que la société mère « *était systématiquement représentée dans les organes des sociétés filiales du groupe* » ;
- qu'aux termes d'une convention de trésorerie, les filiales reconnaissaient que la société mère

exerçait « à travers eux dans les faits un pouvoir de décision et de direction » ;

- que la société mère et ses filiales étaient liées par une convention de prestation de services qui prévoyait l'intervention de la société mère à la demande de la filiale dans « l'ensemble des métiers de la filiale » ;
- que la filiale était « totalement dépendante sur le plan décisionnel et financier de la société mère (...), celle-ci ayant permis, par son soutien financier anormalement élevé par rapport aux capacités de remboursement de la filiale, la poursuite de l'activité pendant des années et étant intervenue dans la procédure de cessation d'activité de la filiale ».

Au regard de ces éléments, les juges en ont conclu que l'autonomie de la filiale vis-à-vis de la société mère n'était « qu'apparente ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation, censure cette décision en rappelant son attendu de principe selon lequel « hors état de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ».

Dès lors, « le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société dominante, que celle-ci ait apporté à sa filiale un important soutien financier et que pour le fonctionnement de la filiale aient été signées avec la société dominante une convention de trésorerie ainsi qu'une convention générale d'assistance moyennant rémunération » ne suffisent pas à caractériser une situation de co-emploi.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 6 juillet 2016 n°14-27.266, n° 14-26.541 et n° 15-15.481 ; Cf. Actu-tendance n° 361).

Licenciement – Faute – Manquement aux obligations contractuelles

Rappel : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L. 4122-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406

Une salariée, responsable des ressources humaines (RRH), a été licenciée pour faute. Son employeur lui reprochait son inertie face aux actes de harcèlement commis par un directeur envers ses subordonnées.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale soutenant :

- d'une part, qu'elle ne pouvait être licenciée pour des faits qui ne lui étaient pas personnellement imputables ;
- d'autre part, que son inaction résultait d'un manquement de l'employeur qui n'avait mis en œuvre aucun moyen organisationnel lui permettant de dénoncer de tels agissements.

La Cour d'appel a rejeté la demande de la salariée après avoir relevé qu'elle :

- avait parfaitement connaissance du comportement inacceptable du directeur, avec qui elle travaillait en étroite relation ;
- n'avait rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de RRH, elle était « experte en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » et « qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social ».

La Cour de cassation a rejeté les arguments de la salariée considérant qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur et en les laissant perdurer, la salariée avait « manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés ».

Les juges ont estimé que la salariée, au regard de ses fonctions, avait commis une faute justifiant son licenciement.

Note : Cette décision se justifie au regard de l'obligation de de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail).

Accident du travail – Faute inexcusable de l'employeur – Indemnisation – Réparation du préjudice d'établissement et du préjudice permanent exceptionnel

Rappel : Un accident du travail ou une maladie professionnelle peut être reconnu imputable à la faute inexcusable de l'employeur, lorsque celui-ci :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass., Soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535).

En cas de faute inexcusable, la victime d'AT-MP peut demander la réparation de préjudices autres que ceux énumérés à l'article L. 452-3 du Code de sécurité sociale, à condition que ceux-ci ne soient pas déjà couverts par le régime d'indemnisation forfaitaire de la sécurité sociale (Cons. Const., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC).

Cass. Soc., 2 mars 2017, n° 15-27.523

A la suite d'un accident du travail imputable à la faute inexcusable de l'employeur, un salarié a saisi la juridiction de sécurité sociale. Il réclamait une indemnisation au titre du préjudice :

- lié au besoin d'assistance par une tierce personne ;
- d'agrément ;
- d'établissement qui consiste en la perte d'espoir et de chance de réaliser un projet de vie familiale en raison de la gravité du handicap ;
- permanent exceptionnel qui correspond à un préjudice atypique, directement lié au handicap permanent qui prend une résonance particulière pour certaines victimes en raison soit de leur personne, soit des

circonstances et de la nature du fait dommageable, notamment de son caractère collectif pouvant exister lors de catastrophes naturelles ou industrielles, ou d'attentats.

La Cour d'appel a rejeté la demande d'indemnité au titre du préjudice lié au besoin d'assistance à une tierce personne après consolidation au motif que ce préjudice était déjà couvert par le régime d'indemnisation de la sécurité sociale.

La Cour a fait droit aux 3 autres demandes. Selon les juges, le salarié a droit à une indemnité au titre du préjudice :

- d'agrément dans la mesure où les rapports d'expertise ont démontré que le salarié ne pouvait plus depuis son accident participer à ses activités, sportives et de loisirs, à savoir la pratique du vélo et de l'horticulture ;
- d'établissement puisque, âgée de 52 ans au moment de l'accident, il avait vu « *sa vie familiale et personnelle bouleversée, l'empêchant de faire tout projet d'avenir, altérant son rôle et sa place au sein de la cellule familiale auprès de son épouse et de sa fille* » ;
- permanent exceptionnel puisqu'il se trouvait dans l'impossibilité de poursuivre son mandat de conseiller municipal.

La Cour de cassation casse partiellement cette décision considérant que le préjudice d'établissement et le préjudice permanent exceptionnel n'étaient pas caractérisés.

Pour les hauts magistrats, le préjudice lié à l'altération du rôle de la victime auprès de sa famille et à la perte de son rôle d'élu local se trouvait déjà indemnisé par la rente qui lui était versée par la sécurité sociale au titre du déficit fonctionnel permanent.

RELATIONS COLLECTIVES

Représentant syndical au CE ou CCE – Remplacement – Procédure

Rappel : Le Code du travail prévoit la désignation de représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement (articles L. 2324-2 et L. 2143-22 du Code du travail) et au comité central d'entreprise (article L. 2327-6 du Code du travail).

Aucun texte ne prévoit la désignation de suppléants pour les représentants syndicaux aux comités. Dès lors, comment procéder à leur remplacement lorsqu'un représentant syndical est absent ?

La Cour de cassation apporte une réponse dans sa décision du 1^{er} février 2017.

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 16-11.737

Un syndicat a désigné un salarié pour remplacer :

- le représentant syndical au comité d'établissement du 19 décembre 2015 au 3 janvier 2016 ;
- le représentant syndical au comité central d'entreprise le 21 décembre 2015.

Estimant que ces désignations avaient pour objet de mettre en place un système de suppléance possible seulement par voie d'accord, l'employeur a saisi le Tribunal d'instance pour les faire annuler.

Le Tribunal a fait droit à sa demande au motif que les courriers du syndicat notifiant à l'employeur les remplacements ne précisaient pas le motif de l'absence.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que « *sauf fraude, une organisation syndicale a la faculté de remplacer, selon les formes prescrites par l'article L. 2143-7 du code du travail, un représentant au comité d'établissement et au comité central d'entreprise* ».

Le syndicat doit suivre la procédure prévue pour le remplacement d'un délégué syndical. Il doit informer l'employeur du nom du remplaçant par LRAR ou lettre remise contre récépissé. Le nom est également affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales. Une copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspection du travail (articles L. 2143-7 et D. 2143-4 du Code du travail).

Cette procédure est admise pour des remplacements exceptionnels. Elle n'a pas pour but de pallier à une absence définitive.

Accord de compétitivité – Inexécution par l'employeur – Clause pénale

Rappel : Les parties peuvent insérer dans le contrat de travail une clause pénale. Celle-ci prévoit à l'avance le versement d'une somme forfaitaire que l'une ou l'autre des parties sera tenue de payer en cas de non-respect de l'engagement contractuel.

En application de l'article L. 1231-5 du Code civil, le juge peut, même d'office, réduire ou augmenter le montant de la somme ainsi convenue si elle est manifestement excessive ou dérisoire.

Lorsque l'engagement a été exécuté en partie, la somme convenue peut-être diminuée par le juge à proportion de l'intérêt que l'exécution partielle a procuré au créancier.

Cass. Soc., 8 mars 2017, n° 15-26.975

Dans le cadre d'un projet de réorganisation, une entreprise a conclu en 2008 un accord de compétitivité.

Aux termes de cet accord, les salariés acceptaient de renoncer à 14 jours par an de RTT. En contrepartie, l'employeur s'engageait à maintenir la production actuelle, à ne procéder à aucun licenciement et à fabriquer un nouveau produit de

550 000 pièces minimum par an. L'accord était valable pendant 5 ans.

En cas de non-respect de l'accord, l'entreprise s'engageait à indemniser chaque salarié du montant total des efforts concédés entre la date de mise en application et la date de rupture de cet engagement.

En raison de difficultés techniques et de la conjoncture économique, l'entreprise n'a pas respecté entièrement son engagement. La production minimale de 550 000 pièces sur 5 ans n'a pas été atteinte.

Des salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire et des dommages-intérêts à titre de préjudice moral, du fait de l'inexécution de l'engagement conventionnel.

La Cour d'appel a fait droit à la demande des salariés concernant le rappel de salaire mais elle a limité son montant.

En effet, les juges ont considéré que la clause de l'accord prévoyant le versement d'une indemnité en cas de non-respect par l'entreprise de ses engagements s'analysait en « une clause pénale ».

Les juges ont décidé de diminuer le montant de l'indemnité prévu au motif que « le montant du salaire pour l'intégralité des quatorze jours de RTT pour chaque année, apparaissait manifestement excessif eu égard au préjudice subi par le salarié ». Le montant a été ramené à 1 000 euros par salarié.

En outre concernant la demande de dommages-intérêt, les juges ont estimé que les salariés avaient subi aucun préjudice moral spécifique « susceptible d'ouvrir droit à une indemnisation distincte de cette allouée au titre de la clause pénale ».

Les salariés se sont pourvus en cassation. Ils reprochaient à la Cour d'appel d'avoir retenu la qualification de clause pénale et d'avoir diminué le montant de leur rappel de salaire.

La Cour de cassation ne suit pas leur argumentation et confirme la qualification de clause pénale.

Note : Cette question ne se pose pas pour les accords de maintien dans l'emploi dans la mesure où ils sont tenus de comporter une clause pénale (article L. 5125-2 du Code du travail). Toutefois, cette problématique pourra se poser pour les accords de préservation ou de développement dans l'emploi puisque les textes ne prévoient rien.

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 :

