

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



**News disponible :** *Gestion du personnel et dématérialisation*



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Reçu pour solde de tout compte – Somme globale – Absence de détail des sommes – Effet libératoire (NON)

**Rappel :** Le reçu pour solde de tout compte est un document établi par l'employeur, à l'occasion de toute rupture du contrat de travail, et dont le salarié lui donne reçu.

En l'absence de dénonciation dans un délai de 6 mois suivant sa signature, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire à l'égard de l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées (article L. 1234-20 du Code du travail).

Aux termes de l'article L. 1234-20 du Code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation :

- l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail ;
- le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes

généraux (Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-24.985).

### Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-16.617

A la suite de sa mise à la retraite, un salarié a signé un reçu pour solde de tout compte, justifiant de la réception de la somme globale de 3 872,20 € « en paiement des salaires, des accessoires de salaire et de toute indemnité quels qu'en soient la nature et le montant », dont le détail figurait en annexe sur le duplicata du bulletin de paie.

Le salarié conteste le montant de son indemnité de mise à la retraite, en se fondant sur l'absence d'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte.

La Cour d'appel fait droit à sa demande, en jugeant que le reçu pour solde de tout compte n'a pas été établi conformément aux dispositions légales.

A ce titre, les juges relèvent :

- que le reçu pour solde de tout compte ne mentionne qu'une somme globale, sans faire

l'inventaire précis et détaillé des sommes versées au salarié ;

- que le fait d'annexer à ce reçu un bulletin de salaire sur lequel figurait la somme litigieuse, sans mention manuscrite du salarié, ne saurait valoir reçu pour solde de tout compte ou lui conférer un effet libératoire.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation approuve la décision des juges du fond, confirmant dans les mêmes termes sa jurisprudence rendue antérieurement en la matière.

En effet, elle déduit de l'article L. 1234-20 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, que :

- d'une part, l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées lors de la rupture du contrat de travail,
- d'autre part, le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux.

Plus particulièrement, elle précise que le renvoi, pour le détail des sommes versées, au bulletin de paie annexé au solde de tout compte n'a pas d'effet libératoire.

**Note :** le reçu pour solde de tout compte doit donc comporter la liste précise et détaillée des sommes versées au salarié, sans opérer de renvoi à un document annexe.

### **Rupture conventionnelle – Droit de rétractation – Réception du courrier au-delà du délai impartit (OUI)**

**Rappel :** Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Afin de garantir la liberté du consentement des parties, la rupture conventionnelle doit :

- faire l'objet d'une convention signée par les parties à l'issue d'un ou plusieurs entretiens (article L. 1237-12 du Code du travail) ;

- respecter un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la date de sa signature par les deux parties (article L. 1237-13 du Code du travail) ;
- être homologuée par l'administration (article L. 1237-14 du Code du travail).

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (article L. 1237-13 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 14 février 2018, n° 17-10.035**

Un salarié et son employeur ont conclu une convention de rupture le 12 mars 2009, et le délai de rétractation expirait le 27 mars 2009 à minuit.

Le 31 mars 2009, l'employeur a reçu une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée le 27 mars 2009 (soit le dernier jour du délai), aux termes de laquelle le salarié l'informait de l'usage de son droit de rétractation.

L'employeur a néanmoins poursuivi la procédure, et la rupture conventionnelle a fait l'objet d'une homologation le 2 avril 2009.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la convention de rupture et en paiement de sommes dues à ce titre, considérant s'être rétracté dans le délai légal et ne pas être responsable du délai d'acheminement de sa lettre.

La Cour d'appel se fonde sur la date de réception de la lettre par l'employeur, postérieure à l'expiration du délai, pour débouter le salarié de sa demande.

La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, estimant qu'en application de l'article L. 1237-13 du Code du travail, « une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de 15 jours calendaires qu'il prévoit, une lettre de rétractation ».

La Haute juridiction en déduit que le salarié avait exercé son droit de rétractation dans le délai imparti et que la convention de rupture était donc nulle.

**Note :** L'appréciation de la validité du droit de rétractation implique donc de se référer à la date d'envoi de la lettre, peu important que celle-ci ait été reçue par l'autre partie après le terme du délai de 15 jours.

## Résiliation judiciaire – Droit disciplinaire – Licéité de la compensation financière (NON)

---

**Rappel :** Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales :

- prise par l'employeur à la suite d'un agissement fautif,
- de nature à affecter de manière immédiate ou non la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié (article L. 1331-1 du Code du travail).

L'employeur ne dispose pas d'une liberté absolue dans le choix des sanctions.

A ce titre, les dispositions légales et la jurisprudence prohibent notamment les sanctions pécuniaires à l'encontre du salarié, toute disposition ou stipulation contraire étant réputée non écrite (article L. 1331-2 du Code du travail).

### Cass. Soc., 31 janvier 2018, n° 16-14.619

Un employeur a refusé le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires à l'un de ses salariés, imputant cette somme sur celle due par l'intéressé au titre de communications téléphoniques abusives et non justifiées avec le téléphone de l'entreprise.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

La Cour d'appel fait droit à sa demande, considérant que l'employeur a effectué une compensation illicite en s'abstenant de verser au salarié la somme correspondant aux heures supplémentaires réalisées.

Contestant cette décision, l'employeur forme un pourvoi en cassation.

Selon lui, la Cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail en se fondant seulement sur la compensation illicite effectuée par l'employeur, alors même que :

- la somme demandée apparaît modique,
- le salarié a saisi tardivement la juridiction prud'homale.

La Haute juridiction approuve le raisonnement de la Cour d'appel, considérant que la compensation imposée par l'employeur constitue une sanction illégale, caractérisant un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

**Note :** La Cour de cassation a pu juger antérieurement que la retenue d'une somme au seul motif du dépassement du forfait téléphonique attaché au téléphone professionnel du salarié constitue une sanction pécuniaire illicite (Cass. Soc., 15 mai 2014, n° 12-30.148).

## Retour de congé de maternité – Rattrapage salarial – Versement d'une prime et non d'une augmentation (NON)

---

**Rappel :** Le législateur organise la protection de la salariée en état de grossesse contre les inégalités salariales.

En effet, l'article L. 1225-26 du Code du travail prévoit un dispositif de rattrapage salarial applicable en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que la loi.

Dans cette hypothèse, la rémunération perçue à la suite du congé maternité doit être majorée :

- des augmentations générales,
- ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même

catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## **Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-25.323**

En réponse à la demande d'une salariée de bénéficier des augmentations de salaire intervenues au sein de l'entreprise pendant son congé maternité, son employeur lui propose le versement d'une prime exceptionnelle.

La salariée qui a accepté le versement de la prime saisit néanmoins la juridiction prud'homale, soutenant avoir été victime d'une exécution déloyale de son contrat de travail relative à ses augmentations de salaires.

La Cour d'appel déboute la salariée de ses demandes, dans la mesure où cette dernière a sciemment accepté de percevoir cette prime, d'une part, et ne fait état d'aucun vice du consentement, d'autre part.

La Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel et se prononce pour la première fois sur les modalités d'application du dispositif légal de garantie d'évolution salariale.

Selon les Hauts magistrats, le caractère d'ordre public des dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail interdit le remplacement de l'augmentation légale de salaire au bénéfice des salariées de retour de congé maternité par le versement d'une prime.

## **RELATIONS COLLECTIVES**

### **PSE – Accord collectif – Décision de validation – Catégories professionnelles – Contrôle de l'autorité administrative**

**Rappel :** Dans le cadre de la validation d'un accord collectif fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le Direccte s'assure notamment de sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3.

A ce titre, l'autorité administrative apprécie notamment les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciements.

La Cour de cassation a déjà défini la notion de catégories professionnelles qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements.

Il s'agit de l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (Cass. Soc., 13 février 1997, n° 95-16.648, dit arrêt « *La Samaritaine* »).

Ainsi, appartiennent à la même catégorie les salariés exerçant des fonctions similaires ne nécessitant pas une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution

des emplois (Cass. Soc., 27 mai 2015, n° 14-11.688).

Le Conseil d'Etat confirme cette définition, considérant que les catégories professionnelles « regroupent, chacune, l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune » (CE, 30 mai 2016, n° 387798, dit arrêt « *Fnac* » ; Cf Actu-tendance n° 356).

La Haute juridiction administrative précise en outre que les acquis de l'expérience sont pris en compte pour apprécier l'existence d'une formation professionnelle commune dès lors qu'ils équivalent à une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation incombant à l'employeur (CE, 30 mai 2016, n° 387798, dit arrêt « *Fnac* »).

## **Conseil d'Etat, 7 février 2018, n° 403989**

A la suite du placement d'une société en redressement judiciaire, un accord collectif fixant le contenu d'un PSE a été signé et validé par l'administration.

Le syndicat CGT saisit la juridiction administrative d'une demande tendant à l'annulation de la

décision de l'administration validant l'accord majoritaire fixant le contenu du PSE.

Le syndicat soutient à ce titre que la décision est entachée d'illégalité, dans la mesure où :

- les catégories professionnelles définies par l'accord procèdent à des regroupements de salariés en fonction de leur ancienneté dans l'emploi ou en raison de leur affectation dans certains services ;
- l'accord collectif qui fixe le PSE ne fixe pas les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise est consulté sur le suivi de la mise en œuvre des mesures de reclassement.

Le Conseil d'Etat rappelle dans un premier temps qu'un accord collectif fixant le contenu d'un PSE ne peut faire l'objet d'un refus de l'administration que s'il méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail, qui fixe les dispositions auxquelles un tel accord ne peut déroger.

Selon la Haute juridiction, n'est pas de nature à caractériser la méconnaissance de ces dispositions le fait qu'un accord collectif fixant un PSE se fonde sur des considérations étrangères à celles permettant de regrouper les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou ait pour but de permettre le licenciement de salariés affectés sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

Une telle circonstance ne saurait, en conséquence, faire obstacle à la validation de l'accord, sous réserve du caractère non discriminatoire des stipulations qui déterminent les catégories professionnelles.

Le Conseil d'Etat rappelle dans un second temps que l'omission dans un tel accord de stipulations obligatoires, telles que celles relatives aux modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures contenues dans le plan de reclassement,

fait obstacle à sa validation par l'autorité administrative.

Les Hauts magistrats précisent enfin et néanmoins qu'un tel accord ne doit pas obligatoirement fixer les modalités particulières d'information et de consultation du comité d'entreprise, en particulier sur le suivi de la mise en œuvre des mesures contenues dans le plan de reclassement.

Ils en déduisent que l'absence de telles stipulations ne peut faire obstacle à la validation de l'accord par l'autorité administrative.

**Note :** Le contrôle de l'autorité administrative en matière de catégories professionnelles est en revanche durci lorsqu'un document unilatéral fixe le contenu du PSE.

En effet, l'homologation d'un document unilatéral doit être refusée dès lors que l'employeur s'est fondé sur des considérations étrangères à celles permettant de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelles, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune :

- telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés (dans le cas d'un découpage en fonction de l'organigramme de l'entreprise : CE, 7 février 2018, n° 399838) ;
- ou dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée (dans le cas d'un document unilatéral qui mentionne 18 catégories professionnelles, sur un total de 25, ne comportant chacune qu'un seul salarié : CE, 7 février 2018, n° 407718).

Il convient néanmoins de noter que l'homologation a été jugée valable dans le cas d'un regroupement fondé sur la spécialisation des salariés, dans un procédé industriel déterminé (CE, 7 février 2018, n° 403001).

## Législation et réglementation

### **Projet de loi de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 – Saisine du Conseil Constitutionnel**

Le 21 février 2018, les députés ont saisi le Conseil Constitutionnel d'un recours portant sur l'ensemble du projet de loi ratifiant les ordonnances prises sur le fondement de la Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Sur la procédure, les députés font valoir que la ratification de la 6<sup>ème</sup> ordonnance n'a pas respecté le cadre fixé par la loi d'habilitation.

Ils considèrent en effet que ses dispositions, qui modifient sur le fond le Code du travail, constituent un détournement de procédure et méconnaissent le principe de clarté et de sincérité des débats parlementaires.

Sur le fond, est contestée la constitutionnalité des dispositions légales suivantes :

- Négociation collective :
  - articles L. 2253-1 à L. 2253-7 définissant trois catégories d'accords collectifs et précisant les règles d'articulation ;
  - articles L. 2232-21 à L. 2232-23, relatifs à la négociation collective dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de moins de 20 salariés et dépourvues de délégué syndical ;
  - dispositions complétant et modifiant les articles L. 2253-2 et L. 2253-3, en ce qu'ils subordonnent le maintien des effets des accords de branche contenant une clause de verrouillage à la conclusion d'un avenant confirmatif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- article L. 2262-14, qui réduit les délais de contestation des accords collectifs à deux mois ;
- article L. 2254-2 instaurant un régime juridique unifié pour les accords de compétitivité, devenus accords de performance collective au sein du projet de loi de ratification ;
- article L. 2314-5, qui subordonne l'invitation des OS à négocier le protocole préélectoral à la candidature antérieure d'un salarié dans les entreprises d'au plus 20 salariés ;
- article L. 2232-23-1, ne donnant aucune priorité aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation collective dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés ;
- article L. 3122-1 du Code du travail, prévoyant une présomption de conformité des accords collectifs sur le travail de nuit ;
- Rôle des branches en matière de CDD et d'intérim :
  - articles 22 à 29 de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, permettant l'encadrement (durée maximale, renouvellement et délai de carence) du recours au CDD et aux contrats de mission par un accord de branche étendu ;
- Représentation du personnel :
  - articles L. 2311-1 à L. 2321-10, relatifs aux moyens des représentants du personnel, notamment le nombre d'heures de délégation ;

- article L. 2314-10, sanctionnant le non-respect de la règle de mixité proportionnelle dans le cadre des élections professionnelles par l'invalidation des élus du sexe surnuméraire ;
- article L. 2315-94, organisant pour les membres du CSE le droit de recourir à une expertise qualité de vie au travail et d'emploi, en cas de projet important modifiant les conditions de travail, et notamment les modalités de financement ;
- dispositions fusionnant les institutions représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) au sein du CSE, la suppression du CHSCT ne s'accompagnant pas en outre nécessairement de la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (i.e. dans les entreprises de moins de 300 salariés) ;
- la suppression de l'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise.
- Rupture du contrat de travail :
  - article L. 1233-3, restreignant le périmètre de contrôle du motif économique au sein d'un groupe au seul territoire national, sauf fraude ;
  - article L. 1235-3 du Code du travail, prévoyant l'instauration d'un barème d'indemnisation applicable en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Compte personnel de prévention :
  - article L. 4161-1 relatif au compte personnel de prévention, qui pose des conditions nouvelles à la prise en compte de 4 risques.

## **Projet d'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance – Texte du 22 février 2018**

---

Le 22 février 2018, les partenaires sociaux sont parvenus à finaliser un projet d'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle.

Ce dernier a été transmis aux partenaires sociaux en vue d'être éventuellement signé.

Il a vocation à être repris, partiellement ou entièrement, par le projet de loi qui sera présenté en Conseil des Ministres au mois d'avril 2018.

Le projet d'accord envisage de nombreuses mesures sur les thèmes suivants :

- Volet Formation :
  - Refondre le Conseil en évolution professionnelle (CEP) afin de garantir un droit généralisé à l'accompagnement de l'individu ;
  - Rénover le Compte personnel de formation (CPF) afin d'en simplifier l'accès et la lisibilité ;
  - Favoriser l'entretien professionnel ;
  - Mettre en place un plan d'adaptation et de développement des compétences ;
  - Faciliter l'accès à la formation continue des salariés des TPE/PME et des salariés en CDD.
- Volet Alternance :
  - Corréler les besoins en compétences des entreprises sur le territoire et les offres de formation, par l'intermédiaire des branches professionnelles ;
  - Former les demandeurs d'emploi aux besoins des compétences des entreprises ;
  - Faciliter l'accès à l'information, l'accompagnement, les parcours et les passerelles entre certifications ;
  - Sécuriser les contrats d'apprentissage en prévenant les ruptures ;

- Simplifier les règles administratives des contrats d'alternance ;
- Renforcer la formation tutorale.
- Volet Adaptation des compétences aux besoins des entreprises :
  - Réaménager les missions des Observatoires prospectifs des métiers tout en réorganisant les modalités de leur financement ;
  - Redéfinir l'action de formation ;
  - Refondre le système de certification professionnelle.
- Volet Gouvernance :
  - Renforcement et adaptation des gouvernances nationales (COPANEF) et régionales (COPAREF) ;
  - Intégration des moyens du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le COPANEF ;
  - Elargissement des missions du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP).
- Concernant le financement de ces dispositifs, le projet d'accord prévoit une contribution de formation unique et obligatoire pour toutes les entreprises, visant notamment à financer l'alternance. Il organise en outre des modalités de financement spécifiques :
  - Du compte personnel de formation ;
  - Du plan d'adaptation et de développement des compétences ;
  - Des formations professionnelles et technologiques initiales ;
  - Des formations des demandeurs d'emploi ;
  - De la définition des certifications professionnelles.

### **Projet d'accord national interprofessionnel relatif à la réforme de l'assurance-chômage – Texte du 22 février 2018**

Le 22 février 2018, les partenaires sociaux ont conclu un projet d'accord national interprofessionnel relatif à l'assurance chômage.

De la même manière que l'ANI portant sur la formation, le texte a été transmis aux partenaires sociaux pour étude en vue d'une éventuelle signature.

Il revient alors au gouvernement de tenir compte ou non de cet ANI au sein d'un projet de loi ayant vocation à être présenté en Conseil des Ministres au 2<sup>ème</sup> trimestre 2018.

Le projet d'accord envisage différentes mesures :

- Mettre en place une « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » pour les salariés :
  - ayant démissionné,
  - justifiant d'un projet d'évolution professionnelle (contrôlé dans son contenu et sa mise en œuvre),
  - justifiant d'une durée d'affiliation minimale ininterrompue à l'assurance-chômage de 7 ans ;
- Mettre en place pour tous les indépendants un régime public financé par l'impôt, distinct de l'assurance chômage des salariés, prévoyant pour certains d'entre eux le versement d'une prestation spécifique ;
- Ouvrir des négociations sectorielles relatives à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats de travail courts, devant traiter :
  - des mesures d'incitation financière permettant de mesurer le recours à ces contrats ;
  - des mesures relatives à l'organisation du travail et la gestion de l'emploi.En cas d'insuffisance des mesures, le gouvernement devrait par exemple mettre en œuvre un système de bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage.
- Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- Intentions formulées :
  - Réformer la gouvernance du régime, se traduisant par une clarification des responsabilités ;

- Etudier plus précisément les cas d'indemnisation du chômage en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié.

### **Formulaires pour l'indemnisation et le remboursement des rémunérations des défenseurs syndicaux**

---

**Rappel :** Tout employeur ou tout salarié peut se faire assister ou représenter par un défenseur syndical devant les Conseils de prud'hommes et les Cours d'appel en matière prud'homale (article L. 1453-4 du Code du travail).

Le salarié défenseur syndical dispose de 10 heures de délégation par mois pour exercer sa mission, pendant lesquelles sa rémunération est maintenue par l'employeur.

Le décret n° 2017-1020 du 10 mai 2017 et un arrêté du 25 octobre 2017 précisent les modalités de remboursement et d'indemnisation liées à l'activité de défenseur syndical.

La DGT confirme que l'employeur doit effectuer une demande auprès de l'Agence de services et de paiement, au moyen des formulaires suivants :

- Cerfa n° 15856\*01 relatif au remboursement des salaires maintenus pour l'exercice des fonctions de défenseur syndical ;
- Cerfa n° 15855\*01 relatif à l'indemnisation pour l'exercice des fonctions d'un défenseur syndical rémunéré à la commission ;
- Cerfa n° 15854\*01 relatif à l'indemnisation kilométrique liée à l'activité de défenseur syndical.

## 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 :

