

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



News disponible : Les précisions pouvant être apportées par l'employeur sur les motifs d'un licenciement notifié



RELATIONS INDIVIDUELLES

Indemnités de rupture – Régime social – Preuve de l'indemnisation d'un préjudice – Exonération des cotisations de sécurité sociale (OUI)

Rappel : La Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000 a introduit un principe d'alignement des régimes social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail.

Les sommes non imposables versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, visées par l'article 80 duodecies du Code général des impôts (CGI), sont :

- exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale ;
- dans la limite d'un montant fixé à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale).

Par application de ces dispositions, la Cour de cassation a pu juger, au cas par cas, que certaines sommes ne figurant pas parmi les « indemnités limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du CGI auquel renvoie l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale »

devaient être incluses dans l'assiette des cotisations.

En effet, la deuxième chambre civile en a décidé ainsi à propos de l'indemnité transactionnelle versée à un salarié en réparation du non-respect de l'obligation de non-dénigrement imposée par une précédente transaction (Cass. Soc., 28 mai 2015, n° 14-14.494).

Néanmoins, l'intégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale a pu être écartée par la jurisprudence dans certains cas, notamment concernant les indemnités versées lors d'un départ volontaire, provoqué par l'employeur pour des raisons économiques (Cass. Civ. 2^e, 8 juillet 2010, n° 09-15.801).

Cass. Civ. 2^e, 15 mars 2018, n° 17-11.336
Cass. Civ. 2^e, 15 mars 2018, n° 17-10.325

Dans la 1^e espèce (Cass. Civ. 2^e, 15 mars 2018, n° 17-11.336), à la suite de la notification par l'URSSAF d'un redressement réintégrant notamment dans l'assiette des cotisations sociales des indemnités transactionnelles versées à 18 salariés à l'occasion de leur mise à la retraite, une

Société saisit d'un recours la juridiction de sécurité sociale.

Selon elle, en présence d'une contestation sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail, la somme versée au salarié en exécution d'une transaction, visant à mettre un terme à la contestation du salarié pour rupture injustifiée du contrat de travail, ne constitue par un élément de rémunération mais présente un caractère indemnitaire, de sorte qu'elle ne doit pas entrer dans l'assiette des cotisations sociales.

La Cour d'appel ne fait pas droit à sa demande et retient que :

- les salariés concernés avaient eux-mêmes pris l'initiative de la rupture de leur contrat de travail en sollicitant leur mise à la retraite ;
- les transactions prévoyaient le précompte de cotisations sociales.

Dans la 2^e espèce (Cass. Civ. 2^e, 15 mars 2018, n° 17-10.325), l'URSSAF notifie à une Société un redressement portant notamment sur la réintégration dans l'assiette des cotisations de la part des indemnités transactionnelles correspondant à un préavis, à la suite de 10 licenciements pour faute grave. La Société a alors saisi d'un recours la juridiction de sécurité sociale.

La Cour d'appel a annulé le redressement et retenu que l'URSSAF était tenue par la qualification de faute grave expressément stipulée par les protocoles transactionnels comme fondement des licenciements, de sorte que l'indemnité transactionnelle forfaitaire ne pouvait comprendre l'indemnité de préavis.

L'URSSAF forme alors un pourvoi en cassation, considérant qu'en cas de versement à un salarié licencié pour faute grave d'une indemnité transactionnelle forfaitaire, il appartient aux juges du fond :

- de restituer son exacte qualification à l'objet du litige,
- et de rechercher si, quelle que soit la qualification retenue par les parties, elle comprend des éléments de rémunération soumis à cotisations.

Dans les deux espèces, la Cour de cassation, saisie du litige, pose le principe selon lequel « *il résulte des dispositions du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale que les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités mentionnées au dixième alinéa, dans sa rédaction applicable à la date d'exigibilité des cotisations litigieuses, sont comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, à moins que l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice* ».

En conséquence, la Haute juridiction approuve chaque Cour d'appel :

- d'avoir considéré que l'employeur ne rapportait pas la preuve que les indemnités transactionnelles versées à des salariés contestant le caractère volontaire de leur départ à la retraite n'avaient pas vocation à compenser un préjudice subi et devaient être intégrées dans l'assiette des cotisations (1^e espèce) ;
- d'avoir considéré que les indemnités transactionnelles versées aux salariés à la suite de leur licenciement pour faute grave n'entraient pas dans l'assiette des cotisations, l'employeur démontrant le caractère indemnitaire de ces sommes en ne renonçant pas à la qualification de licenciement pour faute grave (2^e espèce).

Clause de mobilité – Ensemble du territoire français – Suffisamment précise – Validité (OUI)

Rappel : La clause de mobilité doit, pour être licite :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé ;
- être justifiée par la nature de la tâche à accomplir (Cass. Soc., 12 janvier 1999, n° 96-40.755) ;
- définir de manière précise sa zone géographique d'application (Cass. Soc., 9 novembre 2011, n° 10-10.320).

La mutation d'un salarié en application d'une clause de mobilité licite constitue un changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, dont le refus constitue un motif réel et sérieux de licenciement (Cass. Soc., 10 décembre 2014, n° 13-23.790).

La Cour de cassation précise, en outre, que dès lors que la mise en œuvre de la clause de mobilité porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié, cette atteinte doit :

- être justifiée par la tâche à accomplir,
- et proportionnée au but recherché (Cass. Soc., 10 février 2016, n° 14-17.576).

Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 16-25.242

Une salariée a été promue au poste de coordinatrice direction commerciale par avenant à son contrat de travail, lequel contenait une clause de mobilité selon laquelle « *compte tenu de la nature de ses fonctions, [la salariée] prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise et ce, sur l'ensemble du territoire français* ».

Au cours de son congé maternité, le service dans lequel elle exerçait ses fonctions, initialement situé à Saint Chamond, a été implanté à Troyes.

A son retour, son employeur l'a informée de sa décision de transférer son poste du site de Saint Chamond vers celui de Troyes.

A la suite de son licenciement pour refus de mutation, la salariée a saisi la juridiction prud'homale en contestation de la validité de la clause de mobilité.

La Cour d'appel fait droit à ses demandes après avoir prononcé la nullité de la clause de mobilité insérée dans l'avenant au contrat de travail de la salariée.

Les juges du fond ont retenu que même si la salariée avait une fonction de coordinatrice sur l'ensemble du territoire français, elle ne pouvait avoir une connaissance précise de l'étendue de son obligation contractuelle de mobilité, la clause concernant l'ensemble du territoire national, sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, considérant que « *la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée* ».

Note : La Haute juridiction confirme sa jurisprudence constante selon laquelle une clause de mobilité portant « *sur l'ensemble du territoire français* » est valide, dans la mesure où elle « *définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée* » (Cass. Soc. 9 juillet 2014, n° 13-11.906 à 13-11.909), étant précisé que le site de Troyes existait déjà lorsque le salarié avait accepté son obligation de mobilité.

Occupation professionnelle du domicile – Initiative patronale – Absence de local mis à disposition – Indemnisation (OUI)

Rappel : La Cour de cassation a posé comme principe que l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail.

Ainsi, le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail (Cass. Soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.727).

Si le salarié accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (Cass. Soc., 7 avril 2010, n° 18-44.865).

Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 16-26.526

A la suite de son licenciement, un salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité d'occupation de son domicile à des fins professionnelles.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et a condamné l'employeur à payer au salarié une somme à titre d'indemnité d'occupation de son domicile à des fins professionnelles, retenant que :

- son employeur lui avait expressément demandé d'occuper son domicile à des fins professionnelles ;
- le salarié occupait un bureau à son domicile pour les besoins de son activité, à hauteur de 30 % de son temps de travail ;
- l'employeur ne justifiait pas qu'un local avait été mis à la disposition du salarié dans l'un des sites désignés.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme l'analyse des juges du fond et rappelle que « le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins

professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas effectivement mis à sa disposition ».

Note : Qu'il s'agisse de travail à domicile ou de télétravail, le salarié travaillant à son domicile a droit à une indemnisation, dès lors que l'employeur ne met pas à sa disposition un espace de travail, peu important, dans cette hypothèse, la partie à l'origine de la situation.

Sanctions disciplinaires – Caractère disproportionné – Harcèlement moral – Caractérisation (OUI)

Rappel : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du Code du travail).

En application de ce texte, certaines sanctions excessives ou répétitives ont pu être considérées comme constitutives d'un harcèlement moral.

Il en a été jugé ainsi concernant un salarié n'ayant antérieurement fait l'objet d'aucun reproche et sanctionné par 4 avertissements, infondés, ce dont il résulte une dégradation de ses conditions de travail (Cass. Soc., 22 mars 2007, n° 04-48.308).

Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise (article L. 1333-2 du Code du travail).

Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 16-20.020

A la suite de sa promotion en tant que superviseur junior, un salarié protégé (membre du CHSCT) se voit notifier un avertissement au motif d'un comportement incompatible au vu de ses obligations.

Ayant contesté cet avertissement, le salarié a fait l'objet d'une convocation à entretien préalable, assortie d'une mise à pied à titre conservatoire,

au motif que le visionnage des caméras de surveillance avait montré des comportements inappropriés de sa part.

La Société a par la suite notifié au salarié une mutation disciplinaire n'entraînant pas de modification du contrat de travail, qu'il a refusé, demandant à être maintenu dans ses fonctions.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale de demandes :

- d'annulation de l'avertissement et de la mutation disciplinaire
- et de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur pour harcèlement moral et modification injustifiée de son contrat de travail, sans son accord malgré sa qualité de salarié protégé.

Il a ensuite notifié à l'employeur une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel fait droit à ses demandes et juge que le salarié a subi un harcèlement moral et que sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement nul.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir caractérisé l'existence du harcèlement moral, en retenant :

- le caractère disproportionné de l'avertissement,
- la nullité de la mise à pied conservatoire,
- et qu'il résultait des circonstances de la rétrogradation disciplinaire une dégradation de ses conditions de travail pouvant porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

La Haute juridiction considère que la Cour d'appel a justement fait ressortir que l'employeur avait commis des manquements rendant impossible la poursuite du contrat de travail, ce dont elle pouvait déduire que la prise d'acte, faite en cours de procédure après une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul.

Egalité de traitement – Meilleure maîtrise du poste – Justification d'une différence de rémunération (OUI)

Le principe jurisprudentiel d'égalité de traitement oblige l'employeur à garantir les mêmes droits aux salariés placés dans une situation identique.

Il peut être décliné à travers le principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, dès lors que les salariés en cause sont placés dans une situation identique (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680, dit «*arrêt Ponsolle* »).

Ainsi, en cas de disparité de rémunération entre des salariés placés dans des situations identiques, les tribunaux recherchent si l'employeur peut faire état de raisons objectives, étrangères à toute discrimination (Cass. Soc., 9 avril 2002, n° 99-44.354), dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. Soc., 15 mai 2007, n° 05-42.894).

A contrario, le principe d'égalité de traitement est inapplicable en l'absence d'identité de situations au regard de l'élément examiné.

A ce titre, la Cour de cassation a pu approuver une Cour d'appel d'avoir constaté, par une appréciation souveraine, qu'un salarié ne pouvait demander un rappel de salaire au titre d'un bonus, alors même qu'il «*n'occupait pas des fonctions de valeur égale à celles occupées par les salariés auxquels il se comparait* » (Cass. Soc., 10 octobre 2012, n° 11-15.296).

Cass. Soc., 4 avril 2018, n° 17-11.680 à 17-11.683

En 1993, La Poste, qui emploie à la fois des fonctionnaires (relevant du statut général de la fonction publique) et des salariés de droit privé a mis en place une indemnité unique dénommée «*complément poste* », rétribuant le niveau de fonction et tenant compte de la maîtrise du poste.

Ainsi, elle s'est engagée à ce que les agents d'un même niveau de fonctions, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, perçoivent un complément indemnitaire d'un montant

équivalent, sauf à distinguer les intéressés selon leurs mérites individuels.

14 salariés de La Poste ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaires au titre du « complément poste », en produisant :

- un tableau reprenant les sommes perçues mois par mois à titre de complément poste
- un tableau reprenant le complément poste versé chaque mois, sur la même période, à un agent fonctionnaire de grade équivalent ;
- un tableau reprenant le différentiel entre les sommes qu'il avait perçues et celles des fonctionnaires placés dans une situation identique et enfin les bulletins de paie desdits fonctionnaires.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à leurs demandes, retenant que la comparaison qu'ils effectuaient ne permettait pas de vérifier s'il n'existait pas concrètement des raisons objectives de justifier la différence de montant de « complément poste ».

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce raisonnement. Elle relève que les fonctionnaires auxquels les salariés se comparaient, quoiqu'exerçant en dernier lieu au même niveau des fonctions identiques ou similaires, avaient tous, à la différence des salariés, occupé des fonctions qui, par leur diversité et leur nature, leur conféraient une meilleure maîtrise du poste.

La Haute juridiction en déduit qu'aucune atteinte au principe d'égalité de traitement n'était établie.

Forfait annuel en heures – Contingent des heures supplémentaires et du repos compensateur – Exclusion (OUI)

Rappel : Les salariés sous convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail, notamment aux durées maximales de travail.

Le contingent légal d'heures supplémentaires ne s'applique cependant pas aux salariés soumis à un forfait en heures sur l'année (article D. 3121-24 du Code du travail).

Les heures effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à un repos compensateur/contrepartie obligatoire en repos (article L. 3121-30 du Code du travail).

Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 16-16.466

Lors de son embauche par une Société, un salarié a conclu un contrat de travail prévoyant une durée de travail de 1 600 heures sur l'année.

Il a ensuite pris acte de la rupture de son contrat de travail, faisant état de ce que son temps de travail ne cessait de s'accroître, alors que sa rémunération ne cessait de diminuer.

Il a ensuite saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander la condamnation de la société à lui payer diverses sommes.

La Cour d'appel fait droit à ses demandes, notamment en condamnant la Société au versement de dommages-intérêts pour manquement au devoir d'information lié aux repos compensateurs.

Après avoir rappelé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année sont expressément exclus du champ d'application des dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires, les juges du fond ont relevé qu'aucune disposition de même nature ne les exclut du champ d'application des règles relatives aux repos compensateurs.

La chambre sociale censure ce raisonnement, considérant « qu'il résulte des textes susvisés que les salariés ayant signé une convention de forfait en heures sur l'année, qui sont exclus du champ d'application du contingent annuel d'heures supplémentaires le sont en conséquence de celui du repos compensateur ».

RELATIONS COLLECTIVES

Projet de réorganisation pour motif économique – Salariés volontaires au départ – Rupture d'un commun accord du contrat de travail (NON)

Rappel : La Cour de cassation juge de manière constante que le licenciement de salariés s'étant portés volontaires pour un départ de l'entreprise, à la demande de leur employeur et pour des raisons économiques, ne constitue pas une résiliation amiable du contrat de travail.

Il en résulte que les salariés intéressés ne peuvent être privés de droits privés des droits résultant de la procédure de licenciement économique. Ainsi, ils peuvent :

- contester l'application des critères d'ordre des licenciements (Cass. Soc., 13 janvier 2009, n° 07-44.398) ;
- contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement (Cass. Soc., 15 décembre 2010, n° 09-43.103) ;
- poursuivre la procédure de résiliation judiciaire engagée avant leur licenciement (Cass. Soc., 14 septembre 2017, n° 16-20.552).

Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 16-25.811 à 16-25.815

Une société a saisi son comité d'entreprise (CE) d'un projet de réorganisation et de réduction des effectifs entraînant la suppression de 9 postes de travail, avec un appel au volontariat pour atteindre cet objectif.

Les salariés ont indiqué qu'ils se portaient volontaires au départ.

Ils ont par la suite reçu une offre de reclassement interne ainsi que 3 offres de reclassement présentées comme externes, auxquelles ils n'ont pas donné suite.

Ils ont alors été convoqués à un entretien préalable à leur licenciement au cours duquel une convention de reclassement personnalisé leur a été proposée et qu'ils ont acceptée.

L'employeur leur a ensuite adressé la « notification de la rupture d'un commun accord de leur contrat pour motif économique », les salariés intéressés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la reconnaissance de l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement, et au paiement des sommes afférentes.

La Cour d'appel fait droit à leurs demandes, et considère que :

- la rupture du contrat de travail des salariés doit s'analyser en un licenciement ;
- le licenciement est injustifié, au motif de l'insuffisance des mesures de reclassement proposées.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel, et rappelle que « le licenciement économique des salariés qui ont exprimé l'intention de quitter l'entreprise ne constitue pas une rupture amiable du contrat de travail ».

Ainsi, la Haute juridiction approuve les juges du fond d'avoir décidé que les intéressés avaient fait l'objet d'un licenciement économique, à défaut d'établir l'existence d'une convention de rupture amiable du contrat de travail conclu entre les parties.

Note : Une intention de départ volontaire exprimée au début d'une procédure de licenciement économique doit être réitérée au terme de cette procédure pour qu'une rupture amiable du contrat de travail pour motif économique puisse être valablement conclue.

Licenciement économique – Méconnaissance de la procédure – Violation d'une liberté fondamentale (NON)

Rappel : La Cour de cassation s'attache à protéger les libertés fondamentales des salariés, en sanctionnant leur violation par la nullité.

Ainsi, ont été jugés comme entachés de nullité les licenciements prononcés :

- en violation de la liberté d'expression (à la suite de la publication dans un quotidien d'un article rapportant les déclarations d'un salarié à un journaliste quant à ses conditions de travail - Cass. Soc., 28 avril 1988, n° 87-41.804) ;
- en violation de la liberté fondamentale de témoigner en justice (à la suite d'une attestation délivrée en justice par un salarié au bénéfice d'un autre - Cass. Soc., 29 octobre 2013, n° 12-22.447) ;
- en raison d'une action en justice intentée par le salarié (en vue d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail - Cass. Soc., 3 février 2016, n° 14-18.600).

Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'article L. 1235-3-1 du Code du travail prévoit expressément que les licenciements prononcés en violation d'une liberté fondamentale sont entachés de nullité (article L. 1235-3-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 16-25.405

A la suite de son licenciement, un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité de son licenciement.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes et a déclaré nul le licenciement de l'intéressé. Les juges du fond ont, à ce titre, retenu que :

- le licenciement du salarié devait être présumé comme fondé sur un motif économique, dans la mesure où la cessation progressive de l'activité du service dans lequel il travaillait :
 - était nécessairement en lien avec la volonté de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise,
 - avait été décidée seulement un mois après la cessation des fonctions du salarié.
- l'employeur ne parvenait pas à renverser cette présomption, dans la mesure où il ne produisait aucun élément permettant d'établir qu'il avait effectivement recherché un successeur et de déterminer précisément la date à laquelle la décision de réorganisation du service avait été prise.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, en rappelant que « *le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement* ».

La Haute juridiction considère, en outre, que la méconnaissance par l'employeur de la procédure applicable à un licenciement pour motif économique non soumis aux dispositions relatives au PSE ne caractérise par la violation d'une liberté fondamentale.

Législation et réglementation

Proposition de loi portant transposition du parlement européen et du Conseil du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites – Adoption par l'Assemblée Nationale – 28 mars 2018

L'Assemblée Nationale a adopté la proposition de loi relative à la protection des savoir-faire et des informations commerciales en première lecture, le 28 mars 2018, dont les dispositions :

- précisent la définition du secret des affaires et ses détenteurs légitimes ;
- prévoient les conditions dans lesquelles l'obtention, l'utilisation et la divulgation de certaines informations sont illicites ;
- posent des exceptions à la protection du secret des affaires ;
- organise une procédure de prévention, de cessation ou de réparation d'une atteinte au secret des affaires, notamment des mesures de publicité et des sanctions ;
- concernent le contentieux relatif à l'atteinte au secret des affaires.

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



TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration



TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

