



RELATIONS INDIVIDUELLES

Visite médicale – Hors des heures de travail – Décès du salarié – Accident du travail

Rappel : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale).

Il s'agit d'une présomption d'imputabilité qui a pour effet de dispenser le salarié d'établir la preuve du lien de causalité entre l'accident et le contexte professionnel (Cass. 2^e civ., 7 mai 2015, n° 13-16.463).

Cette présomption n'est pas irréfragable. L'employeur peut prouver que l'accident, même s'il intervient au travail, est étranger à l'activité professionnelle et doit, par conséquent, être traité comme un accident de la vie privée, pris en charge par l'assurance maladie (Cass. Soc., 21 octobre 1965, n° 64-12.124).

Cass. Soc., 6 juillet 2017, n° 16-20.119

Un salarié est décédé dans la salle d'attente du médecin du travail alors qu'il se rendait pour effectuer une visite périodique.

L'entreprise a déclaré cet accident à la caisse primaire d'assurance maladie qui l'a pris en charge au titre de la législation du travail.

Estimant que cette décision lui était inopposable, l'entreprise a saisi la juridiction de sécurité sociale.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de l'employeur au motif que cet accident s'était produit en dehors de l'entreprise et hors des jours de travail du salarié.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle considère au visa de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale que « le salarié est au temps et au lieu de son travail tant qu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur ».

En l'espèce, « le salarié avait été victime d'un malaise quand il se trouvait dans les locaux des services de la médecine du travail en l'attente d'un examen périodique inhérent à l'exécution de son travail, de sorte qu'il devait bénéficier de la présomption d'imputabilité ».

CDD – Clause d'indivisibilité – Motif de rupture anticipée du contrat de travail (NON) – Article L. 1243-1 du Code du travail – Dispositions d'ordre public

Rappel : La clause d'indivisibilité permet de licencier un salarié du fait de la rupture du contrat de travail d'un autre salarié. En pratique, cette clause concerne essentiellement les couples de gardiens d'immeubles ou de gérants d'hôtel.

Cette clause est admise dans les contrats à durée indéterminée (Cass. Soc., 12 juillet 2005, n° 03-45.394).

Cependant, un salarié ne peut, par avance, renoncer à se prévaloir des règles du licenciement. Dès lors, si les contrats de travail de 2 salariés contiennent une clause d'indivisibilité, il appartient au juge en cas de litige :

- D'apprécier si cette clause est justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but poursuivi ;
- De s'assurer que la poursuite du second contrat est rendue impossible par la rupture du premier ;
- De rechercher si la rupture à une cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, la Cour de cassation a eu à trancher la question de savoir si une clause d'indivisibilité pouvait être introduite dans un contrat à durée déterminée (CDD).

Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 16-17.690

Un salarié a été embauché sous CDD saisonnier pour assurer le gardiennage d'une propriété.

Son contrat comportait une clause d'indivisibilité, le liant à son épouse qui avait été également embauchée en CDD.

Son épouse a mis fin à son CDD avec l'accord de l'employeur, conformément à l'article L. 1243-1 du Code du travail. A la suite de la rupture du CDD, l'employeur a fait jouer la clause d'indivisibilité et a rompu le CDD du mari.

Contestant la rupture de son contrat de travail, le mari a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1243-4 du Code du travail.

En effet, cet article prévoit que la rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas visés à l'article L. 1243-1 du Code du travail, ouvre droit à des dommages et intérêts au moins équivalents aux salaires restant à courir jusqu'au terme initialement convenu.

Les juges du fond ont débouté le salarié de sa demande au motif que l'employeur avait simplement appliqué la clause d'indivisibilité prévue dans le contrat de travail.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant qu'il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du Code du travail, « *auxquelles le contrat de travail*

ne peut déroger dans un sens défavorable au salarié, que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ».

Il en résulte que l'employeur ne pouvait se prévaloir de la clause d'indivisibilité insérée dans le CDD.

En l'espèce, l'employeur ne pouvait rompre le CDD du mari qu'à la condition d'avoir un motif de rupture.

Il reviendra aux juges d'appel de vérifier si l'employeur disposait d'un tel motif. A défaut, le salarié serait en droit d'obtenir des dommages et intérêts pour rupture anticipée du CDD en dehors des motifs prévus à l'article L. 1243-1 du Code du travail.

Prise d'acte de la rupture – Salarié protégé – Non-paiement des heures supplémentaires – Manquement antérieur au mandat – Licenciement nul

Rappel : Le salarié qui reproche à son employeur un/des manquements peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

Il doit ensuite saisir le Conseil de prud'hommes pour qu'il statue dans le délai d'un mois (article L. 1451-1 du Code du travail).

Lorsque le/les manquements de l'employeur à l'origine de la prise d'acte sont suffisamment graves et empêchent la poursuite du contrat de travail, cette prise d'acte produit les effets :

- D'un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour les salariés ordinaires ;
- D'un licenciement nul pour les salariés protégés.

A défaut, elle produit les effets d'une démission (Cass. Soc., 25 juin 2003, n° 01-42.335).

Le salarié protégé dont la prise d'acte a produit les effets d'un licenciement nul :

- A droit au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son

éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois (Cass. Soc., 15 avril 2015, n° 13-24.182) ;

- Ne peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise (Cass. Soc., 29 mai 2013, n° 12-15.974).

Cass. Soc., 21 juin 2017, n° 17-11.227

Par un courrier du 5 juillet 2012, un salarié a sollicité auprès de son employeur le paiement d'heures supplémentaires accomplies au cours des 5 dernières années.

Ce courrier est resté sans réponse. Le 20 décembre 2012, le salarié a été élu délégué du personnel (DP).

En mars 2013, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi le Conseil de prud'homme en vue d'obtenir la requalification de sa prise d'acte en licenciement nul.

Les juges du fond ont fait droit à la demande du salarié reconnaissant le manquement de grave de l'employeur. Ils lui ont alors accordé une indemnité de 44 mois de salaire pour violation du statut protecteur.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation.

Il soutenait que la prise d'acte du salarié protégé devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où les manquements qui lui sont reprochés étaient antérieurs au mandat.

En effet, selon lui, seuls les manquements, au moins pour partie, contemporains au mandat permettaient à la prise d'acte de produire les effets d'un licenciement nul.

La Cour de cassation n'a pas suivi cet argument et a confirmé la nullité du licenciement.

Pour la Haute juridiction, « le défaut de paiement des heures supplémentaires effectuées pendant les 5 années précédant la rupture était d'une

gravité telle qu'il empêchait la poursuite du contrat de travail ».

Les juges prennent en compte la date de rupture du contrat de travail et non la date de réalisation des manquements de l'employeur.

Néanmoins, la Cour de cassation a abaissé le montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur.

La Cour de cassation rappelle que « le DP dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 2 ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de 6 mois » (soit 30 mois).

Visite d'aptitude – Prescription par le médecin du travail d'une seconde paire de lunettes – Mise à la charge de l'employeur si l'achat répond aux besoins de l'activité professionnelle dans l'intérêt de l'employeur

Rappel : L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail dans le cadre :

- De l'examen médical d'aptitude des salariés affectés à des postes à risques ;
- D'échanges avec le salarié et l'employeur en application de l'article L. 4624-3 ;
- D'un avis d'inaptitude.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (article L. 4624-6 du Code du travail).

Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 15-29.424

Dans le cadre d'une visite médicale, un salarié, technicien de maintenance et travaux, s'est vu prescrire par le médecin du travail un examen ophtalmologique.

Dans l'ordonnance adressée à l'ophtalmologue, le médecin du travail indiquait l'achat d'une paire de lunettes supplémentaire.

Suivant les conseils du médecin du travail, le salarié a acheté une seconde paire de lunettes et en a sollicité le remboursement à son employeur.

L'employeur ayant refusé de prendre en charge ces frais, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le remboursement de cette somme et des dommages et intérêts.

Le salarié soutenait que l'achat de cette seconde paire de lunettes devait être à la charge de l'employeur dans la mesure où cet achat n'avait rien de personnel et qu'il répondait aux exigences préconisées par le médecin du travail.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié et imposé le remboursement des frais à l'employeur. Pour les juges, cet achat étant préconisé par le médecin du travail, il rentrait dans le cadre des obligations légales de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement considérant que seuls « les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent être supportés par ce dernier ».

Or, les juges ont ordonné le remboursement des frais sans vérifier si cet achat répondait « aux besoins de l'activité professionnelle du salarié, dans l'intérêt de son employeur ».

Il reviendra désormais aux juges du fond de statuer sur la demande du salarié au regard de cette exigence.

Il en résulte que l'employeur n'est pas systématiquement lié financièrement par les préconisations du médecin du travail. Seules celles répondant aux besoins de l'activité professionnelle du salarié dans l'intérêt de l'employeur lient ce dernier.

Licenciement – Faute grave – Travailler pour un concurrent pendant ses congés payés – Absence de préjudice à l'employeur

Rappel : Tout salarié est tenu envers son employeur à une obligation de loyauté.

Cette obligation s'applique pendant les heures de travail mais également pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 16-15.623

Une salariée, chef d'équipe, a été, pendant ses congés payés, embauchée en CDD pendant une dizaine de jours par une entreprise concurrente à celle de son employeur.

Son employeur l'a appris et a procédé à son licenciement pour faute grave.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel a validé son licenciement en se fondant :

- Sur les fonctions de la salariée : celle-ci « occupait le poste de chef d'équipe et avait une fonction de référente à l'égard de ses collègues » ;
- Sur la nature identique des fonctions exercées : la salariée a « exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées » au sein de son entreprise ;
- Sur la nature concurrentielle de l'entreprise : la salariée a été embauchée par une entreprise « directement concurrente qui intervenait dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique » que son employeur.

Pour les juges, la salariée avait manqué à son obligation de loyauté en fournissant à l'entreprise concurrente, « par son travail, les moyens de concurrencer son employeur ».

La salariée s'est pourvue en cassation estimant que son licenciement n'était pas justifié dans la mesure où son employeur ne démontrait aucun préjudice subi du fait de cette embauche.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant « que les agissements de la salariée étaient d'une gravité telle qu'ils rendaient impossible » son maintien dans l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire de caractériser l'existence d'un préjudice particulier subi par l'employeur.

Note : Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer de son travail. Ce dernier ne peut donc travailler pendant ses congés payés, que ce soit pour le compte de son employeur ou pour celui d'un autre employeur.

Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et

intérêts envers le régime d'assurance chômage. Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé (article D. 3141-2 du Code du travail).

L'employeur qui recrute un salarié en congés payés :

- Peut également être condamné à payer des dommages et intérêts à l'assurance chômage (article D. 3141-2 du Code du travail) ;
- Encourt une amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe (soit 1 500 €). Cette amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (article R. 3143-1 du Code du travail).

RELATIONS COLLECTIVES

Accord collectif – Avantage réservé aux femmes – Demi-journée de congé supplémentaire le 8 mars – Au nom de l'égalité des chances – Inégalité de traitement (NON)

Rappel : Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son sexe (articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail).

Ainsi, est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe (article L. 1142-3 du Code du travail).

Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent (article L. 1142-4 du Code du travail) :

- Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

- Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si, au terme de la négociation du plan pour l'égalité professionnelle, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du CE, ou, à défaut, des DP (article L. 1143-2 du Code du travail).

Cass. Soc., 12 juillet 2017, n° 15-26.262

Dans cette affaire, un accord collectif d'entreprise prévoyait au seul bénéfice des salariés femmes une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour le droit des femmes (le 8 mars de chaque année).

Un salarié de sexe masculin s'est vu refuser par son employeur le bénéfice de cet avantage.

Le salarié a tiré argument de ce refus devant la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur au principe d'égalité de traitement résultant de l'article L. 3221-2 du Code du travail.

Le salarié a été débouté de sa demande par les juges d'appel aux motifs que cette différence de traitement était justifiée « *par la nécessité de favoriser la lutte des femmes dans leur combat pour une égalité avec les hommes non acquise dans le milieu professionnel* ».

Le salarié contestait cette décision devant la Cour de cassation. Selon lui, rien de justifiait « *que les hommes soient exclus de ce combat pour l'égalité hommes/femmes* ».

La Cour de cassation rejette ce pourvoi et pose pour principe qu'« *un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes* ».

La Haute juridiction a rendu sa décision au visa :

- des articles L. 1142-4, L. 1143-1 et L. 1143-2 du Code du travail relatifs au principe d'égalité des chances ;
- de l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui autorise les discriminations positives en faveur des femmes. Cet article prévoit, en effet, que « *pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle* ».

La Cour de cassation relève, dans sa note explicative, que si la journée du 8 mars « *dépasse largement le périmètre du travail des femmes dans les entreprises, elle le concerne aussi très largement* ».

Aujourd'hui, les inégalités au travail, entre les hommes et les femmes, sont encore importantes, qu'il s'agisse des écarts de rémunération ou de la

qualité des emplois. Cette journée permet donc de susciter une réflexion sur la situation spécifique des femmes au travail et sur les moyens de l'améliorer.

Par conséquent, les juges ont considéré qu'il existait « *un lien entre cette journée et les conditions de travail, légitimant cette mesure, en faveur de l'égalité des chances prévues par accord collectif* ».

Note : Cette décision rejoint les évolutions récentes de la Cour de cassation qui cherche à redonner aux partenaires sociaux dans les entreprises une place centrale pour définir les conditions de travail.

En effet, la Cour a introduit une présomption de justification aux différences de traitement opérées par voie conventionnelle :

- entre des salariés relevant de catégorie professionnelle distincte (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.179)
- entre des salariés relevant de catégorie identique mais exerçant des fonctions distinctes (Cass. Soc., 8 juin 2016, n°15-11.324 ; Cf. Actu-tendance n° 358) ;
- entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.844 ; Cf. Actu-tendance n° 375).

Il revient à celui qui conteste ces différences de rapporter la preuve qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

CHSCT – Expertise – Contestation – Délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT – Devis tardif – QPC

Rappel : Dans le cadre d'une expertise « risque grave » ou « projet important », l'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise.

Pour ce faire, depuis la Loi travail, l'employeur doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT. Le juge doit

statuer, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine.

Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le CHSCT ainsi que le CE sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le CE est consulté en application de l'article L. 2323-3. (L. 4614-13 du Code du travail).

Cass. Soc., 13 juillet 2017, n° 16-28.561

A l'occasion d'un litige portant sur la contestation de l'expertise CHSCT, un employeur s'est pourvu en cassation.

Il reprochait au Président du TGI d'avoir déclaré sa demande irrecevable au motif qu'il avait saisi le Tribunal après l'expiration du délai de 15 jours.

Or, l'employeur soutenait qu'aucune information relative au coût prévisionnel de l'expertise, son étendue et son délai ne lui avait été communiquée par le CHSCT à l'issue de la délibération ni par l'expert dans le délai de 15 jours.

Dès lors, il lui était impossible d'agir en contestation dans le délai de 15 jours.

En effet, la loi :

- d'une part, n'impose pas que la délibération du CHSCT désignant un expert fixe le coût prévisionnel, l'étendue et le délai de l'expertise ;
- d'autre part, n'interdit pas que ces éléments soient déterminés postérieurement par l'expert.

Autrement dit, en application de l'article L. 4614-13 du Code du travail la date de délibération fait courir le délai de 15 jours alors que l'employeur n'a pas encore connaissance des éléments litigieux – ce qui conduit à une situation dans laquelle l'employeur n'a plus le droit d'agir avant même d'avoir pu exercer ce droit.

La question de la conformité de cette situation au droit au recours effectif garanti par l'article 16 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 se pose.

La Cour de cassation a jugé cette question suffisamment sérieuse pour la transmettre au Conseil constitutionnel. Ce dernier a 3 mois pour se prononcer.



Législation et réglementation

Prélèvement à la source – Report au 1^{er} janvier 2019 – Thème relevant de la loi d'habilitation

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu a été instauré par la loi du 29 décembre 2016 de finances pour l'année 2017.

Il a pour objectif de supprimer le décalage d'une année existant actuellement entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur le revenu correspondant.

Ce dispositif devait être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2018. Mais, le Premier Ministre a

annoncé, le 7 juin 2017, le décalage d'un an de son entrée en vigueur, soit au 1^{er} janvier 2019.

Ce décalage a pour effet de maintenir pour 2018 le régime actuel.

L'article 9 du projet de loi d'habilitation prévoit que le gouvernement sera autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de 3 mois à compter de la promulgation de la présente loi, toute mesure permettant de mettre en place le dispositif à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'objectif de ce report est de permettre un meilleur accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif.

A ce titre, des expérimentations et des audits sont menés depuis juillet 2017 et jusqu'à la fin de l'année. En effet, plusieurs centaines d'entreprises testent actuellement le dispositif.

Sur la base de ces informations, le gouvernement décidera du sort réservé à cette réforme. En effet, les résultats pourraient amener le gouvernement à repenser voire même abandonner le projet car :

- Son coût de mise en œuvre est très élevé pour les entreprises : selon une étude réalisée il s'élèverait à 1.2 milliard d'euros la première année et 100 millions d'euros les années suivantes ;
- Il y a un risque de détérioration du climat social des entreprises résultant :
 - de la crainte des salariés à voir leur employeur s'immiscer dans leur vie privée au travers du taux d'imposition ;
 - de la montée des revendications salariales liée à la diminution de la rémunération nette mensuelle figurant sur le bulletin de paie.

Compte personnel de prévention de la pénibilité – Thème relevant de la loi d'habilitation

L'article 5 du projet de loi d'habilitation prévoit de simplifier le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Le Premier ministre a adressé aux principales organisations d'employeurs et de salariés le 8 juillet 2017 une lettre dans laquelle il expose le projet de réforme.

Cette lettre prévoit de :

- Rebaptiser le C3P en un compte professionnel de prévention ;
- Supprimer les cotisations spécifiques liées au compte. Le financement des droits serait transféré à la branche accident du travail/maladie professionnelle ;
- Retirer 4 facteurs du compte : la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les risques chimiques ;
- Conserver les 6 autres facteurs de risques : activité en milieu hyperbare, travail de nuit, travail répétitif, travail en équipe successives alternantes, bruit, températures extrêmes.

Cette réforme doit intervenir sous forme d'ordonnance dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la loi d'habilitation.

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 :

