

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

L'entretien professionnel : de nouvelles précisions

L'entretien professionnel, institué par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, tel que modifié notamment par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, doit être organisé par tout employeur (quelque soit l'effectif de l'entreprise) tous les deux ans (à partir du 7 mars 2014 ou de la date d'embauche si postérieure au 7 mars 2014).

Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption dans certaines situations (congé maternité, congé adoption, congé sabbatique, mandat syndical, arrêt maladie de plus de 6 mois etc.). En outre, le contenu de l'entretien professionnel à l'échéance sexennale (entretien de bilan) est renforcé. Il doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Dans un [questions-réponses](#) mis à jour le 21 juin 2021 le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion répond aux questions reçues concernant les obligations de l'employeur en matière d'entretien professionnel et intègre des adaptations liées à la crise sanitaire.

Sont notamment à relever les éléments suivants :

- les entretiens professionnels de bilan non organisés avant le 30 juin 2021 peuvent l'être jusqu'au 30 septembre 2021. Ce report ne concerne que l'entretien professionnel de bilan et ne permet pas de pallier l'absence de tenue des entretiens professionnels biannuels,
- l'application de la pénalité pour non-respect des obligations en matière d'entretien professionnel (entreprises de 50 salariés et plus) est reportée au 1^{er} octobre 2021. Pour rappel, cette pénalité consiste en un abondement spontané de l'employeur au compte personnel de formation (3000 euros par salarié) qui doit être réglée entre le 1^{er} octobre 2021 et le 1^{er} mars 2022 (date d'échéance de la contribution à la formation professionnelle). Jusqu'au 30 septembre 2021, un employeur échappe à la pénalité :
 - Soit en satisfaisant à deux des trois mesures suivantes, outre la tenue régulière des entretiens professionnels : une formation, une progression salariale et/ou une certification,
 - Soit en justifiant que le salarié a bénéficié d'au moins une formation non-obligatoire (définition clarifiée dans le questions-réponses), outre la tenue régulière des entretiens professionnels.
- La notion d'ancienneté est précisée. Pour apprécier la période d'ancienneté de 6 ans, déclenchant l'entretien professionnel de bilan il convient de retenir soit la date d'entrée en poste, soit la date du 7 mars 2014 pour les salariés déjà en poste à cette même date. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie en années révolues. L'entretien de bilan doit donc avoir lieu avant 7 ans révolus.

Les années se sont écoulées depuis la loi du 5 mars 2014 et nous constatons

.../...



Myrtille Lapuelle
Associé / Partner
lapuelle@coblence-avocats.com



Alexandra Briens
Collaboratrice / Associate
briens@coblence-avocats.com



coblence
avocats

les difficultés des employeurs à satisfaire à cette obligation ou parfois à simplement pouvoir en rapporter la preuve.

Nous vous proposons de nous retrouver pour un petit-déjeuner le 16 septembre prochain ([inscription](#)) en présentiel (si la situation sanitaire le permet) et/ou à distance, pour faire le point sur le sujet des entretiens professionnels et voir ensemble comment améliorer à l'avenir votre gestion RH sur ce sujet. Il est en effet possible par exemple par accord collectif d'organiser les entretiens professionnels sur une périodicité différente.

Nous ferons également un point sur d'autres formes d'entretiens (entretien d'évaluation et entretien pour les salariés en forfait en jours).

A très vite sur ce sujet et d'ici là très bel été !

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [Suspension de l'application des nouvelles règles de calcul des allocations chômage : CE, 22 juin 2021, ord., n° 452210](#)

Saisi par plusieurs syndicats qui contestaient la réforme de l'assurance-chômage portée par le décret du 30 mars 2021 (n° 2021-346), le juge des référés du Conseil d'État suspend les règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

En effet, il considère que les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité.

En outre, le juge observe une différence d'entrée en vigueur entre les dispositions relatives à la mise en œuvre du système de bonus-malus pour les cotisations dues par les employeurs, applicables du 1^{er} septembre 2022, précisément en raison des incertitudes sur l'évolution de la situation économique et du marché du travail, et les nouvelles règles de calcul pour les salariés qui s'appliquaient dès le 1^{er} juillet prochain.

Par décret du 29 juin 2021 (n° 2021-843), qui découle de ce référé, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation est maintenue jusqu'au 30 septembre 2021.

Par ailleurs, les recours « au fond » des syndicats contre le décret réformant l'assurance-chômage seront jugés par le Conseil d'État d'ici quelques mois.

➤ [Protocole sanitaire en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 des 9 et 30 juin 2021](#)

Conformément au protocole sanitaire du 2 juin 2021 applicable depuis le 9 juin 2021, il est mis fin à la règle du télétravail à 100%. Le Gouvernement demande aux entreprises de fixer un nombre de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent. Toutefois, ce mode d'organisation est toujours considéré comme « *une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au SARS-CoV-2 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs* ». Pour limiter les contacts, les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. « *Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, elles doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation* ».

Par ailleurs, depuis le 30 juin 2021, un nouveau protocole sanitaire national est entré en vigueur dans les entreprises.

L'actualisation vise à faciliter la vaccination des salariés et supprimer la jauge applicable dans les cantines et à l'occasion des pots.



Pour la vaccination, il est attendu des employeurs qu'ils autorisent leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail, pour leur faciliter l'accès à la vaccination. Dans ce contexte « *le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence* ».

S'agissant des moments de convivialité (pots), la limite de 25 personnes est supprimée. En revanche, la dernière mise à jour du protocole continue de recommander qu'ils se tiennent dans des espaces extérieurs : « *Les moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation. Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs.* ».

Concernant le fonctionnement des restaurants d'entreprise, la jauge de 50 % est supprimée. Les horaires de déjeuners doivent cependant être adaptés : « *avec des horaires décalés pour réduire le nombre de convives présents simultanément* », et « *des paniers à emporter et à consommer sur le poste de travail* » doivent, dans la mesure du possible, être mis à la disposition des salariés.

➤ [Guide Orsec sur la gestion sanitaire des vagues de chaleur : Instruction interministérielle n° DGS/VSS2/DG0S/DGCS/DGT/DGSGC/DGEC/DJEPVA/DGESCO/DIHAL/2021/99 du 7 mai 2021](#)

Une instruction interministérielle du 7 mai 2021 met en place un nouveau dispositif, « *la disposition spécifique Orsec gestion sanitaire des vagues de chaleur* », qui remplace à compter de cette année le « *plan national canicule* » né en 2004 et dont la dernière version, datant de 2017, avait été reconduite jusqu'en 2020.

Une fiche spécifique du guide ORSEC est destinée aux employeurs et rappelle que, conformément au code du travail, « *l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs* ».

Elle prévoit les actions à mettre en œuvre pour atténuer les impacts sanitaires des vagues de chaleur en amont de la période de survenue des vagues de chaleur ainsi que les mesures à mettre en œuvre en cas de survenue d'une canicule et en cas de fin d'alerte canicule.

➤ [Le BOSS a récemment fait l'objet de plusieurs modifications en matière de frais professionnels :](#)

• **Allocation forfaitaire de télétravail : BOSS-FP-1810, 25 juin 2021**

Depuis décembre 2019, pour l'Urssaf, l'employeur peut opter pour l'allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail, celle-ci étant réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine.

Cette tolérance a été reprise dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), dès sa mise en ligne le 8 mars 2021. Elle a été complétée car le BOSS permet également de recourir à une allocation journalière, elle aussi plafonnée : elle est exclue de l'assiette sociale dès lors que son montant journalier n'excède pas 2,50 euros par jour, dans la limite de 55 euros par mois.

Dans sa mise à jour du 25 juin 2021, le BOSS reprend une autre tolérance de l'Urssaf pour bénéficier de l'exonération sociale : il indique que l'allocation forfaitaire fixée par un accord de groupe, un accord de branche, un accord interprofessionnel ou professionnel est également réputée conforme à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales. Toutefois, à la différence de l'Urssaf, il fixe un plafond du montant de l'allocation forfaitaire fixée par un tel accord :

- montant limité de l'allocation forfaitaire mensuelle en fonction du nombre de jours télétravaillés par semaine : 13 euros mensuels par jour de télétravail hebdomadaire (soit 13 euros par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 26 euros pour 2 jours, etc.) ;
- montant limité de l'allocation journalière : 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois.

Dans les deux cas, la limite mensuelle d'exonération est fixée à 71,50 euros.

- **Repas d'affaires : BOSS-FP-360, 25 juin 2021**

Les dépenses engagées par le salarié à l'occasion des repas d'affaires constituent des frais professionnels et, à ce titre, sont exclues de l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- de présenter un caractère exceptionnel ;
- d'être effectuées dans l'intérêt de l'entreprise ;
- d'être dûment justifiées ;
- de n'être pas manifestement abusives.

Dans sa mise à jour du 25 juin 2021, le BOSS précise la notion d' « *abus manifeste* » en la matière : « *il est considéré qu'il n'y a pas d'abus manifeste lorsque le salarié bénéficie d'un repas d'affaires par semaine ou de cinq repas par mois. Lorsque ce quota est dépassé, les repas sont considérés comme des avantages en nature.* »

- **Frais de transports publics : BOSS-FP-600-780, 25 juin 2021**

Lorsque plusieurs abonnements à des services publics de transport en commun ou de location de vélos sont nécessaires à la réalisation du trajet domicile-lieu de travail, le BOSS prévoit explicitement, dans sa mise à jour du 25 juin 2021, que l'employeur prend en charge 50 % du coût de ces différents titres d'abonnement.

Par ailleurs, dans sa mise en ligne datée du 31 mars 2021, le BOSS indiquait que la notion de résidence devait s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés et qu'un salarié ayant une double résidence (la semaine dans la ville où il travaille et le week-end dans la région où réside sa famille) devait être considéré comme ayant sa résidence habituelle dans la ville où il travaille. En conséquence, ce salarié n'aurait pas droit à la prise en charge obligatoire de son titre d'abonnement pour les trajets entre la résidence de sa famille et la ville où il travaille. Il n'aurait droit qu'à la prise en charge de son titre de transport au titre de ses déplacements entre le lieu où il réside la semaine et son lieu de travail.

Dans sa mise à jour du 25 juin 2021, le BOSS s'aligne sur la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 12 nov. 2020, n°19-14.818) : il précise que lorsque le salarié n'a pas de double résidence mais travaille la semaine en région parisienne et dispose d'une résidence habituelle en province, il peut demander un remboursement de ses frais d'abonnement à un service de transport en commun au titre des trajets réalisés le week-end ou pour ses congés entre son lieu de travail et sa résidence, qui constitue sa seule résidence habituelle.

- **Déduction forfaitaire spécifique : BOSS-FP-2260-2280, 25 juin 2021**

L'employeur ne peut cumuler la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels, à l'exception des indemnités versées à certaines professions bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont le montant est notoirement inférieur à la réalité des frais professionnels exposés par le travailleur salarié ou assimilé et des indemnités versées au titre d'avantages venant en contrepartie de contraintes professionnelles particulièrement lourdes.

Dans ce cadre, dans sa dernière mise à jour, le BOSS précise qu'à titre dérogatoire, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique, la prise en charge par l'employeur des frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics n'a pas à être comprise dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.

Autre apport du BOSS : en cas de mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de transport en commun à destination des salariés pour les conduire sur le lieu de travail, l'avantage peut être négligé même en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique. L'avantage n'a pas à être compris dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat

➤ [La licéité de la clause de non-sollicitation : Cass. com., 27 mai 2021, n°18-23.261](#)

Deux sociétés se sont engagées avec d'autres distributeurs à respecter une charte prévoyant notamment une clause intitulée « *Force commerciale* » selon laquelle « *chacune d'entre elles s'engageait à n'embaucher, sauf accord explicite dérogatoire entre les parties concernées, aucun « commercial » employé par un autre membre du groupement ou ayant été employé par un autre membre du groupement et ayant quitté celui-ci depuis moins d'un an* ».

Considérant que ces deux sociétés avaient violé la charte en employant plusieurs de ses commerciaux, l'un de ses distributeurs les a poursuivis en réparation.

Dans un premier temps, la Cour de cassation rappelle qu'« *une stipulation contractuelle qui porte atteinte aux principes de liberté du travail et au principe de liberté d'entreprendre n'est licite que si elle est proportionnée aux intérêts légitimes à protéger compte tenu de l'objet du contrat* ».

Dans un second temps, elle relève que cette clause portait bien atteinte à la liberté du travail des personnes qui étaient contractuellement liées à ces entreprises ainsi qu'à la liberté d'entreprendre de ces dernières de sorte que la Cour d'appel aurait dû rechercher si ces atteintes étaient proportionnées aux intérêts légitimes que la clause était censée protéger.

Faute d'établir une telle proportionnalité, la clause a vocation à être frappée de nullité, et son bénéficiaire ne saurait se prévaloir de son irrespect pour en obtenir réparation.

❑ Rupture du contrat

➤ [Le non-respect des stipulations d'un guide de gestion RH ne remet pas en cause la validité d'un licenciement pour faute grave : Cass. soc., 27 mai 2021 n°19-16.117](#)

Une salariée est mise à pied conservatoire et convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. Après avoir été invitée à se présenter devant la commission consultative paritaire de la Poste, elle est licenciée pour faute grave le 4 septembre 2015.

Contestant son licenciement, la salariée affirmait notamment que le guide RH interne, explicitant notamment certaines règles de procédure propres aux licenciements, constituait une norme contraignante que l'employeur devait respecter.

La Cour de cassation, validant le raisonnement des juges du fond, précise que ce guide est un document interne à l'entreprise, se bornant à expliciter les règles de droit, à destination des délégués du pouvoir disciplinaire en charge de les appliquer, de sorte que, l'absence des indications prévues dans ce document dans la lettre de convocation n'était pas de nature à remettre en cause la validité du licenciement.

➤ [Le rappel de salaire des périodes interstitielles en cas de requalification : Cass. soc., 2 juin 2021, n°19-16.183](#)

Un salarié a été recruté en qualité de rédacteur par une succession de contrats à durée déterminée du 26 novembre 2002 au 24 janvier 2013.

Quelques mois plus tard, il a saisi le Conseil de prud'hommes de plusieurs demandes : requalification de la relation de travail en un contrat à durée déterminée, requalification de la rupture de son contrat en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et rappel de salaires au titre des périodes interstitielles.

La Cour d'appel avait fait droit à la demande de requalification du salarié et à celle de rappels de salaire estimant qu'il s'était tenu à la disposition de son employeur. Cependant, elle en avait limité le montant dans la mesure où l'intéressé ne pouvait prétendre à un rappel de salaire sur la base d'un temps plein puisqu'il résultait de ses bulletins de paie qu'il avait toujours travaillé à temps partiel.

La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond sur la base de la méthode de calcul utilisée.

Elle considère que le calcul doit avoir pour base la réalité de la situation de chaque période interstitielle telle que résultant de chacun des contrats à durée déterminée l'ayant précédée et non pas, comme l'avait pourtant retenu la Cour d'appel, la durée moyenne mensuelle de travail obtenue par l'addition des durées des contrats à durée déterminée exécutés rapportée au mois.

➤ [Les conditions de validité d'une transaction conclue après une rupture conventionnelle : Cass. soc., 16 juin 2021, n°19-26.083](#)

Un salarié a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle le 16 août 2013 qui a été homologuée le 19 septembre suivant. Cependant, le 25 septembre 2013, ce dernier a renoncé à son indemnité de rupture. A peine 5 jours plus tard, ils décident de conclure une transaction.

Contestant à la fois les conditions de validité de la rupture et la transaction, le salarié décide de saisir le Conseil de prud'hommes.

La Cour de cassation rappelle que « *la transaction signée par le salarié et l'employeur postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail n'est valable que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture* ».

Or, la Cour d'appel avait constaté, d'une part, la renonciation à l'indemnité de rupture pour laquelle il invoquait un préjudice en résultant et réclamait une indemnisation, et d'autre part, qu'il avait accepté dans le cadre de la transaction de renoncer à toute action basée sur l'exécution ou la rupture des relations contractuelles.

Il en résultait que la transaction qui portait sur un élément inhérent à la rupture du contrat était nulle.

➤ [Le régime fiscal d'une indemnité transactionnelle à la suite d'une rupture conventionnelle : CE, 21 juin 2021, n°438532](#)

Un salarié a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle pour une somme de 738.749 euros. Quelques jours plus tard, ils signaient un protocole transactionnel prévoyant, en complément, le versement d'une indemnité de 430.873 euros. Dans le cadre d'un contrôle sur pièces, l'administration fiscale a considéré que si l'indemnité relative à la rupture conventionnelle n'était pas imposable, le montant de 400.000 euros devait être intégré dans les revenus salariaux déclarés par le salarié pour ladite année.

Le salarié est débouté par le tribunal administratif puis par la Cour administrative de sa demande de décharge des cotisations supplémentaires d'impôt sur le revenu auxquelles il a en conséquence été assujéti, ainsi que des pénalités correspondantes.

Le Conseil d'Etat confirme la solution rendue et en profite pour préciser le régime fiscal applicable à une indemnité transactionnelle conclue après une rupture conventionnelle.

Il en résulte que lorsque la rupture conventionnelle est régulière, cette dernière fait obstacle à ce que l'indemnité transactionnelle soit regardée comme une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et donc exonérée d'impôt sur le revenu.

Cependant en cas d'irrégularité de la rupture conventionnelle, en raison de l'absence de remise d'un exemplaire de la convention de rupture, cette dernière est alors nulle et par voie de conséquence, l'indemnité transactionnelle est exonérée.

➤ [Le point de départ du délai de recours de 15 jours contre l'avis d'inaptitude : Cass. soc., 2 juin 2021, n°19-24.061](#)

Une salariée est déclarée inapte à tout poste par le médecin du travail le 25 octobre 2017. Son employeur décide, le 16 novembre 2017, de saisir la juridiction prud'homale en référé afin de contester cet avis et solliciter la désignation d'un médecin-expert.

L'article R. 4624-54 du Code du travail disposait notamment, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 applicable au litige, qu'« *en cas de contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification* ».

Dans un arrêt avant dire droit, la Cour d'appel a considéré que le point de départ du délai de recours de 15 jours pour contester un avis d'inaptitude courait à compter de la réception par l'employeur de l'avis d'inaptitude et non d'éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur considérait que le délai ne commençait à courir qu'à compter du jour où les éléments de nature médicale justifiant la position du médecin du travail avaient été notifiés à l'employeur.

La Haute Cour ne suit pas le raisonnement de la Société et valide la solution retenue par les juges du fond.

□ Relations collectives

➤ [La reconnaissance d'établissements distincts : Cass. soc., 9 juin 2021, n°19-23.153](#)

Une société décide unilatéralement la mise en place d'un comité social et économique unique, décision contestée par les organisations syndicales. A la suite de ce recours, le Directe avait fixé à 3 le nombre d'établissements distincts.

La Société décide alors de saisir le tribunal d'instance d'une demande en annulation de cette décision, dont elle est déboutée aux motifs d'une part, qu'il était manifeste « *que cette décision a été rendue après une étude sérieuse des éléments fournis par les parties* » et d'autre part, qu'elle était motivée en droit, rappelant « *les critères essentiels pour les appliquer à la situation de fait et qu'en particulier l'autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service a été bien prise en compte dans l'analyse de la situation de l'entreprise* ».

La Cour de cassation censure le raisonnement du tribunal considérant qu'il appartenait à ce dernier de rechercher, au regard des éléments produits, « *si les responsables des établissements concernés avaient effectivement une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service et si la reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel* ».

Ainsi, le tribunal aurait dû procéder à sa propre analyse, sur la base des éléments produits par les parties, pour déterminer si les caractéristiques des établissements distincts étaient bien réunies.

➤ [La demande d'annulation des élections professionnelles avant le scrutin : Cass. soc., 12 mai 2021, n°19-23.428](#)

La validité d'un protocole préélectoral est contestée par un syndicat, qui sollicite également l'annulation du premier tour des élections professionnelles.

Le tribunal d'instance a rejeté la demande d'annulation des élections professionnelles aux motifs que le délai pour contester la régularité de l'élection n'avait pas commencé à courir au jour où la demande avait été formée.

La Cour de cassation considère qu'il résulte de l'article R. 2314-24 du Code du travail, applicable en la cause, « *que celui qui saisit le tribunal d'instance, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est recevable à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée* ».

ACTUALITÉ DU CABINET

ÉVÉNEMENTS A VENIR

📅 Webinar : Mardi 16 septembre 2021 8h30 / 10h30

*« Les entretiens en entreprise :
quelles obligations pour quels enjeux? »*

➔ Inscriptions : evenement@coblence-avocats.com

📅 Webinar : Jeudi 21 septembre 2021 14h30 / 19h30

*« Introduction to French Employment
and labor law »*

Webinar en anglais

➔ Inscriptions : evenement@coblence-avocats.com

ACTUALITÉS MÉDIAS

➔ L'indemnité d'occupation du domicile - Martine Riou livre ses explications au Journal des sociétés

🔗 <https://bit.ly/3dVI0DD>

VOS CONTACTS

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com

Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com

Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com

Myrtille Lapuelle : lapuelle@coblence-avocats.com

Martine Riou : riou@coblence-avocats.com