



## ACTUALITÉ SOCIALE



### **Option pour l'appartenance à un électorat et dispositions transitoires : le salarié mis à disposition peut choisir !**

L'année 2019 voit s'égrainer les dernières heures des anciennes instances représentatives du personnel : à l'issue de la période transitoire, au 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard, l'ensemble des mandats des membres du Comité d'entreprise, du CHSCT et des Délégués du Personnel devra prendre fin.

Outre la naissance du Comité Social et Economique (CSE), qui aura déjà fait couler beaucoup d'encre, l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 a modifié certains aspects du processus électoral.

Les entreprises du secteur privé répondant à la condition d'effectif de 11 salariés, constatée sur 12 mois consécutifs, éprouvent et interprètent le processus électoral dans ce contexte de transition, et de nombreuses questions se posent au quotidien au sujet de sa mise en pratique.

La Cour de cassation apporte, peu à peu, des précisions salutaires sur les modalités concrètes de cette nouvelle mouture des élections professionnelles. Ainsi, elle s'est tout récemment prononcée sur le vote des salariés mis à disposition à l'aune des nouvelles dispositions de l'article L.2314-23 du Code du travail.

Pour rappel, la mise à disposition se définit comme le fait, pour une entreprise, de « prêter » un salarié pour une durée déterminée à une autre entreprise confrontée à un besoin ponctuel de main-d'œuvre. En pratique, il s'agira des salariés présents dans l'entreprise utilisatrice au titre de contrats de sous-traitance ou des contrats de prestation de services (ménage, informatique) ou encore de portage salarial.

Avant l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, les salariés mis à disposition :

- Etaient électeurs et éligibles dans leur entreprise d'origine, ceci dans les conditions de droit commun (*Anciens articles L.2314-15 et L.2324-14 du Code du travail*) ;
- Pouvaient, s'ils le souhaitaient, être électeurs et éligibles dans leur entreprise d'accueil, en ce qui concernait les élections des délégués du personnel (*ancien article L.2314-8-1 du Code du travail*). Ils devaient alors



**Catherine Davico-Hoarau**  
Associée / Partner

[hoarau@coblence-avocats.com](mailto:hoarau@coblence-avocats.com)



**Léa Fonseca**  
Collaboratrice / Associate

[fonseca@coblence-avocats.com](mailto:fonseca@coblence-avocats.com)

- choisir s'ils exerçaient leur droit de vote dans cette entreprise ou dans celle qui les employait (Articles L.2314-18-1 et L.2324-17-1 anciens du Code du travail). En revanche, ils n'étaient pas éligibles au comité de l'entreprise d'accueil (Article L 2324-17-1 ancien du Code du travail).

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, alignant le processus électoral du CSE sur celui du Comité d'entreprise, a supprimé toute possibilité, pour les salariés mis à disposition, de se présenter aux élections professionnelles dans leur entreprise d'accueil : c'est à présent l'article L.2314-23 du Code du travail qui le précise : « *Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice* ».

Ce même article rappelle les conditions d'appartenance à l'électorat de l'entreprise d'accueil (12 mois d'ancienneté) et la possibilité pour les salariés mis à disposition d'exercer une option, mais uniquement pour le droit de vote.

En principe, l'option est exercée pour toute la durée d'un cycle électoral (la durée légale étant de quatre ans) et, on s'en doutera, ce principe a posé des difficultés pratiques dans le cadre du renouvellement de l'ensemble des instances en application des dispositions transitoires de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Dans cette affaire, un salarié, en 2016, avait exercé son droit d'option pour voter aux élections des Délégués du Personnel dans son entreprise d'accueil. En 2018, alors que l'élection de la délégation du personnel au CSE est organisée dans son entreprise d'origine, le salarié choisit d'y exercer son droit de vote. Son entreprise d'origine refuse alors de l'inscrire sur la liste électorale au motif qu'il a épuisé son droit d'option pour un cycle électoral, ce qui déclenche un contentieux. Le Tribunal d'instance confirme ce refus.

La Cour de cassation, saisie de la question, a répondu le 13 février 2019 ([Cass. soc. 13 février 2019, n°18-60.149](#)) a répondu en ces termes limpides :

*« le droit d'option exercé par un salarié mis à disposition, en application d'un texte légal désormais abrogé qui l'autorisait à être électeur et éligible dans son entreprise d'accueil, ne peut lui être opposé pour refuser son éligibilité au comité social et économique mis en place au sein de son entreprise d'origine, dès lors que l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ne lui permet plus d'être éligible dans son entreprise d'accueil.*

*Qu'en statuant comme il a fait, alors que **le choix effectué par le salarié en 2016 d'être électeur dans son entreprise d'accueil aux élections des délégués du personnel ne pouvait le priver de son droit d'être électeur et éligible lors des élections du comité social et économique de son entreprise d'origine, le tribunal a violé les textes susvisés.*** ».

La Cour se prononce au visa de l'article 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, lequel instaure le principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail. Ce principe s'applique en toute circonstance, a fortiori pendant une période de transition législative où le salarié, s'il ne bénéficiait pas de son droit d'option, ne pourrait participer à aucun scrutin.

Ainsi le salarié mis à disposition, durant la période transitoire, peut exercer son option même si le renouvellement de l'instance interrompt le cycle électoral de manière anticipée.

Relevons enfin que les conditions d'expression du choix du lieu de vote (entreprise employeur ou utilisatrice) ne sont toujours pas encadrées par la législation : il conviendra, pour ce premier scrutin comme pour l'avenir, de se ménager systématiquement une preuve de ce que les salariés mis à disposition ont été dûment informés de l'organisation des élections (accès à l'affichage en ce sens) et ont été en mesure d'exercer leur droit d'option.

# L'actualité Législative

- [La Loi de financement pour la sécurité sociale pour 2019 modifie plusieurs sanctions relatives au travail dissimulé \(L. n°2018-1203 du 22 déc. 2018\)](#)

- Elargissement du champ d'application de l'annulation des exonérations et réduction applicables : désormais sont également concernées les cotisations dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles, celles mentionnées à l'article L. 834-1, des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires, la contribution mentionnée au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles et les contributions à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance chômage prévues à l'article L. 5422-9 du code du travail.
- Annulation partielle des exonérations et réductions : Par dérogation et sauf dans les cas prévus, « lorsque la dissimulation d'activité ou de salarié résulte uniquement » de la requalification d'une relation de travail en relation salariée ou « qu'elle représente une proportion limitée de l'activité, l'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions est partielle ».

Il convient de préciser que dans ce cas, « la proportion des réductions et exonérations annulées est égale au rapport entre le double des rémunérations éludées et le montant des rémunérations, soumises à cotisations de sécurité sociale, versées à l'ensemble du personnel par l'employeur, sur la période concernée, dans la limite de 100 % ».

En outre, cette exonération partielle ne trouve pas à s'appliquer dans le cas où l'infraction de travail dissimulé concerne des personnes en situation de faiblesse ou lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

- Réduction des majorations de redressement en cas de paiement rapide : « Sauf dans les cas mentionnés, la personne contrôlée peut bénéficier d'une réduction de dix points du taux de ces majorations de redressement si, dans un délai de trente jours à compter de la notification de la mise en demeure, elle procède au règlement intégral des cotisations, pénalités et majorations de retard notifiées ou si, dans le même délai, elle a présenté un plan d'échelonnement du paiement au directeur de l'organisme et que ce dernier l'a accepté ».
- Majoration en cas de récidive : « En cas de nouvelle constatation de travail dissimulé dans les cinq ans suivant la notification d'une première constatation pour travail dissimulé ayant donné lieu à redressement auprès de la même personne morale ou physique, la majoration est portée à :
  - 1,45 %, lorsque la majoration de redressement prononcée lors de la constatation de la première infraction était de 25 % ;
  - 2,60 %, lorsque la majoration de redressement prononcée lors de la constatation de la première infraction était de 40 % ».

Les sanctions susvisées sont applicables aux contrôles engagés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

En outre, certaines dispositions sont également applicables aux contrôles en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Tel est le cas pour les dispositions relatives à la modulation de la sanction d'annulation et à la majoration des redressements ainsi qu'aux annulations de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale ou celles n'ayant pas fait l'objet d'une décision irrévocable.

## ➤ Exécution du contrat de travail

- **Constitue une faute grave, le fait de tenir des propos racistes à l'encontre d'un collègue de travail ([Cass. Soc., 5 déc. 2018, n° 17-14594](#))**

En l'espèce, un directeur de site a été mis à pied à titre conservatoire puis licencié pour faute grave. Il avait tenu de façon répétée des propos à connotation raciale et dégradants à l'encontre d'un de ses collègues de travail.

La Cour d'appel estimait que le comportement du salarié, bien que constituant un motif de licenciement, n'empêchait pas la poursuite de la relation de travail en l'absence de toute remarque disciplinaire pendant ses 21 années d'ancienneté durant lesquelles ses qualités humaines et professionnelles avaient été reconnues.

La Cour de cassation casse l'arrêt et retient que « *des propos humiliants et répétés à connotation raciste tenus par un salarié à l'encontre d'un autre salarié sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* ».

- **L'employeur est responsable des agissements discriminatoires réalisés par des personnes exerçant de fait ou de droit une autorité sur les salariés ([Cass. Soc., 30 janv. 2019, n°17-28.905](#))**

A l'occasion d'une soirée organisée par son employeur dans les cuisines de l'association pour laquelle elle travaille, une salariée a fait l'objet d'une insulte à connotation sexiste par l'un des bénévoles de l'association et a subi des jets de débris envoyés par d'autres bénévoles en présence d'un salarié de l'association chargée de veiller à son intégration.

Après avoir dénoncé ces faits de discrimination, elle saisit la juridiction prud'homale pour discrimination et violation de l'obligation de sécurité par l'employeur.

La Cour de cassation, après avoir rappelé que « *l'employeur, tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* » casse l'arrêt de la Cour d'appel et juge que « *en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'absence d'autorité de droit ou de fait exercée sur la salariée par les auteurs d'agissements discriminatoires alors qu'elle avait constaté que l'insulte à connotation sexiste, proférée par un bénévole, et le jet par d'autres de débris sur la salariée avaient eu lieu à l'occasion d'une soirée organisée par l'employeur dans les cuisines du restaurant de l'association en présence d'un salarié de l'entreprise, tuteur devant veiller à l'intégration de la salariée titulaire d'un contrat de travail s'accompagnant d'un contrat d'aide à l'emploi, sans que celui-ci réagisse* ».

- **Le principe selon lequel la renonciation par l'employeur à une clause de non-concurrence ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque sa volonté d'y renoncer s'applique également dans le cadre d'une rupture conventionnelle ([Cass. Soc., 6 fév. 2019, n°17-27.188](#))**

Postérieurement à la conclusion d'un protocole de rupture conventionnelle, un salarié saisit la juridiction prud'homale aux fins de paiement de la contrepartie pécuniaire de la clause de non concurrence insérée dans son contrat de travail.

La Cour de Cassation juge que « *la renonciation par l'employeur à l'obligation de non concurrence ne se*

*présume pas et ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer » de sorte que « la cour d'appel, hors toute dénaturation et appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a estimé que l'employeur n'avait pas renoncé à la clause de non concurrence ».*

En l'espèce, le protocole de rupture conventionnelle ne contenait aucune stipulation propre à la renonciation de la clause de non-concurrence.

### ➤ Travail dissimulé

- **L'URSSAF n'a pas l'obligation de joindre le PV constatant l'infraction de travail dissimulé à la lettre d'observation ([Cass. 2ème Civ., 14 février 2019, n°18-12150](#))**

En l'espèce, dans un premier temps, l'URSSAF a notifié à la société en question une lettre d'observations. Puis, près de 8 mois plus tard, une mise en demeure au titre notamment de l'existence de travail dissimulé.

Le contrôle de l'URSSAF était basé sur un procès-verbal dont la lettre d'observation mentionnait qu'il était annexé à celle-ci. Or, en réalité, ce procès-verbal n'a jamais été communiqué à la société.

A ce titre, la Cour d'appel estimait que dans le cadre d'un contrôle sur place, l'absence de communication de ce procès-verbal, privant la société d'informations relatives aux irrégularités constatées, l'avait empêché de présenter des observations pendant le contrôle et constituait un manquement au principe du contradictoire.

Cependant, la Cour de cassation vient affirmer « *qu'en statuant ainsi, alors que l'URSSAF n'était pas tenue de joindre à la lettre d'observations le procès-verbal constatant le délit de travail dissimulé à l'origine du redressement litigieux, la cour d'appel a violé le texte susvisé* [CSS. art. R. 243-59] ».

### ➤ Détachement

- **L'absence de travail effectif d'un salarié au sein de la société mère ne la dispense pas, après le licenciement de celui-ci par la filiale étrangère au sein de laquelle il a été mis à disposition, de son obligation de rapatriement et de reclassement ([Cass. Soc., 23 janv. 2019, n°17-17.244](#))**

Après avoir constaté l'existence d'un contrat de travail entre la société mère et le salarié antérieurement à celui conclu avec une filiale étrangère au sein de laquelle il a été mis à disposition, la Cour de Cassation rejette le pourvoi et affirme que « *le seul fait que le salarié n'ait pas, avant son détachement, exercé des fonctions effectives au service de l'employeur qui l'a détaché ne dispense pas celui-ci de son obligation d'assurer son rapatriement à la fin du détachement et de le reclasser dans un autre emploi en rapport avec ses compétences* ».

En l'espèce, le société-mère avait manqué à son obligation de reclassement de sorte que le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

**Les stipulations de la Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie relatives au reclassement des salariés rapatriés après avoir été détaché à l'étranger imposent à l'employeur de proposer un poste aussi compatible que possible avec les fonctions exercées pendant le détachement et non antérieurement à celui-ci ([Cass. Soc., 9 janv. 2019, n°17-24.036](#))**

En l'espèce, un salarié détaché au Brésil pendant près de quatre années se voit proposer, en vue de son rapatriement, le poste qu'il occupait antérieurement à son détachement, proposition qu'il accepte.

Cependant, plus d'un mois plus tard, il prend acte de la rupture de son contrat de travail en estimant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation conventionnelle en ne prenant pas en compte le poste qu'il occupait dans le cadre de son détachement.

La Cour de cassation juge que « *il lui [Cour d'appel] appartenait de comparer le nouvel emploi non pas avec celui que l'intéressé occupait avant son expatriation mais avec les fonctions qu'il occupait au Brésil avant son rapatriement* ».

### ➤ Rupture du contrat

- **Suite de la saga jurisprudentielle sur le barème Macron : un juge professionnel écarte son application** (Cons. Prud'h. Agen, 5 février 2019, n°18/00049).

En l'espèce, la salariée demandait que l'application du barème d'indemnisation soit écartée invoquant la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Charte Sociale Européenne.

La formation de départage juge que « *le barème établi par l'article L. 1235-3 du Code du travail ne permet pas dans tous les cas une indemnité adéquate ou une réparation appropriée, ne prévoyant pas des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par le salarié* ».

Elle décide en l'espèce d'octroyer à la salariée une indemnité de quatre mois de salaires soit le double du maximum prévu par le barème dans le cas d'une ancienneté inférieure à deux ans.

### **L'absence d'un salarié résultant d'un harcèlement moral ne peut justifier un licenciement fondé sur les perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise** ([Cass. Soc., 30 janv. 2019, n°17-31473](#))

En l'espèce, une salariée a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail suite à un accident du travail puis d'arrêts de travail pour maladie. L'employeur lui notifie son licenciement en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif.

La salariée a contesté son licenciement en affirmant que son absence avait pour cause exclusive le harcèlement moral dont elle était victime.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi et confirme l'arrêt de la Cour d'appel en estimant que « *lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causé au fonctionnement de l'entreprise* ».

Le licenciement est donc nul.

- **La datation du reçu pour solde de tout compte doit être certaine** ([Cass. Soc., 20 février 2019, n°17-27600](#))

En l'espèce, la Cour d'appel avait considéré que malgré la datation du solde de tout de compte « *la date de signature de la pièce litigieuse demeuraient inconnue* » de sorte que « *son effet libératoire ne pouvait être utilement invoqué* ».

La Cour de Cassation casse l'arrêt et, confirmant sa jurisprudence, juge que « *pour faire courir le délai de six mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine* ».

- **Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident du travail et que la résiliation judiciaire demandée produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité spéciale de licenciement due en cas de licenciement pour inaptitude doit être versée ([Cass. Soc., 20 février 2019, n°17-17744](#))**

Une salariée saisit la juridiction prud'homale en résiliation de son contrat de travail résultant de plusieurs manquements de la part de son employeur.

Quelques mois plus tard, elle est déclarée inapte à son poste et licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour de cassation valide le raisonnement de la Cour d'appel et estime que « *ayant constaté que l'inaptitude de la salariée était consécutive à un accident du travail, la cour d'appel qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a décidé à bon droit que l'employeur était redevable de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail* ».

- **Nouvelle exception au caractère forfaitaire de l'indemnisation : le licenciement sans autorisation d'un salarié protégé faisant valoir ses droits à la retraite avant la réintégration ([Cass. Soc., 13 février 2019, n°16-25764](#))**

Un salarié a exercé son mandat de délégué syndical jusqu'au 15 mars 2012. Le même jour, celui-ci reçoit une lettre de convocation à entretien préalable qui aboutit à un licenciement pour faute.

Il saisit la juridiction prud'homale pour demander la nullité de son licenciement et sollicite sa réintégration. En cours d'instance, celui-ci fait valoir ses droits à la retraite.

Pour la première fois, la Cour de cassation juge que « *lorsque le salarié protégé licencié sans autorisation administrative de licenciement demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration ; que cette indemnité lui est également due lorsque la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection en cours pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié ; que, toutefois, dans cette dernière hypothèse, le salarié qui a fait valoir ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration, a droit au titre de la violation du statut protecteur à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à celle de son départ à la retraite* »

En l'espèce, le salarié ne bénéficiait plus du statut protecteur au jour de son licenciement et avait fait valoir ses droits à la retraite de sorte qu'il ne pouvait prétendre aux salaires qu'il aurait perçus de la date de son éviction jusqu'au jour de l'arrêt qui aurait, s'il n'avait pas fait valoir ses droits à la retraite, ordonné sa réintégration.

### ➤ Relations collectives

- **Seuls les membres élus ayant une voix délibérative au comité d'entreprise sont pris en compte pour apprécier la majorité nécessaire afin de demander la tenue d'une seconde réunion de ce comité ([Cass. Soc., 13 février 2019, n°17-27.889](#))**

En l'espèce, le comité d'entreprise de l'UES était composé de six élus titulaires, trois suppléants et un représentant syndical.

Trois titulaires, deux suppléants et le représentant syndical avaient sollicité la tenue d'une réunion extraordinaire. Face au refus de l'employeur, ceux-ci ont agi en justice aux fins d'organiser une seconde réunion du comité avec l'ordre du jour initialement prévu pour la réunion extraordinaire.

La Cour de cassation estime « *qu'il résulte de ces textes [visés] que la majorité des membres du comité d'entreprise visée à [l'ancien] article L. 2325-14 du Code du travail s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative* ».

Les dispositions du Code du travail qui prévoient l'obligation de présenter des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répondent à un objectif légitime étant donné que cette parité n'est pas abstraite, que la sanction est limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe et que l'organisation d'élections partielles est possible dans le cas où ces annulations conduiraient à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège de sorte que ces dispositions sont conformes au droit européen et international ([Cass. Soc., 13 fév. 2019, n°18-17.042](#)).

En l'espèce, dans le cadre d'élections professionnelles, une fédération estimait qu'un syndicat n'avait pas respecté les dispositions relatives à la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes et a de ce fait, saisi le tribunal d'instance aux fins d'annulation de l'élection des personnes en cause.

Après avoir considéré que le jugement reposait bel et bien sur un fondement juridique aux motifs que les dispositions jugées contraires à la Constitution par le Conseil Constitutionnel ne concernaient pas les dispositions applicables au litige, la Cour de cassation avait à se prononcer sur la conventionnalité des dispositions en cause.

Elle juge que les dispositions nationales ne portent pas une « *atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale reconnu par les textes européens et internationaux visés au moyen et procédent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international précitées* ».

# L'actualité du département social

Mardi 19 mars 2019

Petit Déjeuner

« *La gestion de l'inaptitude et son contentieux* »

Inscriptions par e-mail auprès de  
[evenement@coblence-avocats.com](mailto:evenement@coblence-avocats.com)



***Découvrez notre nouvelle offre d'ateliers pratiques en inter  
(4 à 8 participants max.) :***

- Recruter sans discriminer
- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Mettre en place son CSE
- Harcèlement : le prévenir, le guérir
- Règlement intérieur : l'élaborer, le réviser

Pour plus d'informations ou recevoir notre catalogue, contacter vos interlocuteurs au sein du cabinet ou [deleage@coblence-avocats.com](mailto:deleage@coblence-avocats.com)



## Contacts

Catherine Davico-Horau : [hoarau@coblence-avocats.com](mailto:hoarau@coblence-avocats.com)  
Chantal Giraud-van Gaver : [van-gaver@coblence-avocats.com](mailto:van-gaver@coblence-avocats.com)  
Laurent Guardelli : [guardelli@coblence-avocats.com](mailto:guardelli@coblence-avocats.com)  
Elisabeth Laherre : [laherre@coblence-avocats.com](mailto:laherre@coblence-avocats.com)  
Martine Riou : [riou@coblence-avocats.com](mailto:riou@coblence-avocats.com)

