

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Outlook n'est pas Secret Story !

Le contrôle de la messagerie professionnelle du salarié par l'employeur doit s'articuler avec le principe du secret des correspondances. En matière sociale, on sait que la délimitation des frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle est délicate. Un arrêt de la Cour de Cassation du 9 septembre 2020 revient sur cette problématique ([n°18-20.489](#)).

En l'espèce, un cadre dirigeant avait tenu des propos insultants envers sa hiérarchie et ses collègues via la messagerie instantanée de l'entreprise. Ces messages étaient automatiquement transférés vers la boîte mail professionnelle du salarié à laquelle avait accès son assistante.

Cette dernière avait averti son employeur des messages litigieux, lequel les avait imprimés en présence d'un huissier de justice, puis avait licencié leur auteur pour faute grave, compte tenu de la teneur des propos.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, considérant que les conversations issues de la messagerie instantanée avaient un caractère privé, et que, au nom du secret des correspondances, son employeur ne pouvait prendre connaissance des messages personnels émis ou reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail. Il précisait que « *la circonstance que l'émetteur d'une correspondance la rende accessible à un nombre restreint de personnes agréées par lui ne fait pas perdre sa nature de correspondance privée, de sorte que l'employeur ne saurait licitement en prendre connaissance, ni les utiliser contre le salarié* ».

La Cour d'appel de Paris a rejeté l'argumentation du salarié et a validé son licenciement, jugeant que les messages litigieux ne pouvaient être qualifiés de privés alors que leur auteur avait laissé à un tiers, son assistante, toute liberté pour les détenir et les consulter, et que l'employeur n'avait pas cherché à s'emparer de ces correspondances mais en avait eu connaissance par l'intermédiaire de cette assistante. L'employeur pouvait donc disposer de ces messages de manière licite et les utiliser comme fondement du licenciement du salarié.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi du salarié, validant la qualification de faute grave retenue par la Cour d'appel, pour trois raisons :

- Premièrement, les messages électroniques échangés à l'aide de l'outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour les besoins de son travail, provenaient d'une boîte électronique professionnelle,
- Deuxièmement, ces messages n'étaient pas identifiés comme personnels,
- Troisièmement, l'employeur, avait obtenu de manière licite ces messages.

La Cour de Cassation fait application ici d'une jurisprudence constante, selon laquelle les courriers adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur est alors, en principe, en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si celui-ci les a identifiés comme étant personnels (Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 08-42.486).



Laurent Guardelli
Associé / Partner

guardelli@coblence-avocats.com



Caroline Habib
Collaboratrice / Associate

habib@coblence-avocats.com



coblence
avocats

Récemment, la Cour de Cassation a également admis que l'employeur pouvait consulter les courriels figurant dans la messagerie professionnelle du salarié absent pour maladie s'ils avaient un caractère professionnel et si leur contenu ne relevait pas de la vie privée du salarié (Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-20.953).

De même, la Cour de Cassation a jugé possible de produire en justice des éléments portant atteinte à la vie privée, à condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi (Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.058). Plus précisément, la Cour de Cassation admet que l'employeur puisse utiliser des éléments du compte Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire, dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir.

La Haute juridiction avait jugé dans cette affaire, d'abord, que la preuve avait été obtenue de manière loyale puisque la publication litigieuse sur Facebook avait spontanément été transmise à l'employeur par un courriel d'un salarié de l'entreprise appartenant au réseau Facebook de l'intéressée ; ensuite que l'atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve, puisque l'employeur ne disposait que de ces éléments, et proportionnée au but poursuivi, qui était celui de la défense de l'intérêt légitime de l'entreprise à la confidentialité de ses affaires.

Il importe néanmoins de rappeler que les courriels adressés ou reçus par le salarié sur sa messagerie personnelle, distincte de la messagerie professionnelle, sont nécessairement à caractère privé et couverts par le secret des correspondances (Cass. soc. 26 janvier 2016, n° 14-15.360). Il en est de même des conversations tenues par un salarié sur une messagerie instantanée personnelle (Cass. soc. 23 octobre 2019, n° 17-28.448).

L'employeur ne peut valablement ni les consulter, ni s'en prévaloir devant le juge même si cette messagerie personnelle a été installée ou consultée par le salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ Travailleurs handicapés

Le décret [n°2020-1223](#) du 6 octobre 2020 institue une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés d'un montant maximum de 4.000 euros.

Seuls sont concernés les salariés dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue et dont la rémunération est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Sont éligibles à cette aide les employeurs et les associations établis sur tout le territoire national, sous réserve des exceptions prévues par le texte.

En outre, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- L'embauche du salarié doit être faite sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins trois mois
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de ses paiements à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues ;
- L'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné sur la période ;
- L'employeur n'a pas procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide ;
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'employeur à compter du 1er septembre 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- Le salarié est maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Le décret prévoit également les cas dans lesquels cette aide n'est pas due, notamment les périodes pendant lesquelles le salarié est placé en situation d'activité partielle.

➤ Protocole sanitaire

Il prévoit un certain nombre d'évolutions portant notamment sur :

- Le télétravail : « il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent » ;
- L'information par l'employeur à ses salariés de « l'existence de l'application TousAntiCovid et de l'intérêt de son activation pendant les heures de travail ».

➤ Activité partielle et Activité partielle de longue durée

Une nouvelle ordonnance [n°2020-1255](#) du 14 octobre 2020 et trois décrets, dont un spécifique à Mayotte du 30 octobre 2020, qui la complètent, viennent préciser le régime de l'activité partielle jusqu'à la fin d'année.



L'ordonnance vient étendre la majoration de l'allocation d'activité partielle aux employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue désormais partiellement ou totalement.

Elle prévoit également que « par dérogation aux dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle peut être modulé, par décret en Conseil d'Etat, en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises » selon les modalités prévues.

Le décret [n°2020-1319](#) prévoit le maintien des taux applicables à l'indemnité et à l'allocation d'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020.

A compter du 1er janvier 2021, le taux d'allocation « classique » ne sera plus que de 36% et de 60% pour l'indemnité d'activité partielle.

Le décret [n°2020-1316](#) apporte de nouvelles modalités en matière d'activité partielle et prévoit, entre autres, qu'à compter du 1er novembre 2020 « dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre [...] ».

Il envisage également la situation au 1er janvier 2021, date à partir de laquelle, en principe, « une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de trois mois. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II et dans la limite de six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs ».

En outre, concernant l'activité partielle de longue durée (ALD), il vient préciser que « le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur » à 60%.

Une nouvelle instruction du Directeur Général du Travail (DGT) du 3 novembre 2020 vient préciser le rôle de l'inspection du travail dans le cadre du reconfinement.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat

- [Une offre de contrat de travail ne peut être rétractée dès lors qu'elle a été acceptée \(Cass. soc., 23 septembre 2020, n°18-22.188\)](#)

En l'espèce, un candidat considérait, après un échange de courriels, avoir été engagé en qualité d'entraîneur principal de l'équipe de rugby d'une Société dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Aucune suite n'ayant été donnée par la Société, le candidat a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir condamner la société au paiement d'une indemnité forfaitaire de rupture anticipée abusive de son contrat.

Reprenant les constatations réalisées par les juges du fond, qui étaient entrés en voie de condamnation, selon lesquelles un courriel du 26 février 2016 précisait « *l'emploi, la rémunération et la période d'engagement envisagée, et donc la date d'entrée en fonction de l'intéressé* », la Cour de cassation a rejeté le pourvoi considérant qu'il s'agissait d'une offre de contrat de travail qui avait fait l'objet d'une acceptation de l'agent du salarié de sorte que les parties étaient liées par le contrat.

- [Un salarié peut créer une société concurrente pendant sa période de préavis pour autant que son exploitation soit postérieure à la rupture de son contrat de travail \(Cass. soc., 23 sept. 2020, n°19-15.313\)](#)

En l'espèce, un salarié a constitué une société concurrente à celle de son employeur le 14 mai 2016 puis a démissionné quelques jours plus tard, le 23 mai 2016. La société créée a été immatriculée le 31 mai 2016 soit pendant la durée de préavis du salarié.

La Société lui a alors notifié la rupture de son préavis pour faute lourde le 23 juin 2016, et a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté.

La Cour de cassation valide le raisonnement des juges du fond qui, constatant que l'exploitation de la société concurrente n'avait débuté que postérieurement à la rupture du préavis et que le salarié n'était plus tenu à la moindre obligation vis-à-vis de son ancien employeur, ont jugé qu'aucun manquement à l'obligation de loyauté n'était caractérisé.

- [En cas d'inaptitude non-professionnelle, l'absence de consultation des représentants du personnel prive le licenciement de cause réelle et sérieuse \(Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-11.974\)](#)

Un salarié, conducteur longue distance, est placé en arrêt maladie à compter du 10 mai 2015. A la suite d'un avis d'inaptitude du 10 mars 2017, il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Ayant introduit une action devant la juridiction prud'homale relative à l'exécution de son contrat antérieurement à son licenciement, il décide de former également des demandes relatives à la rupture.

La Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes relatives à la contestation de son licenciement jugeant que, bien que l'employeur eût méconnu son obligation de consulter les représentants du personnel, ce manquement ne privait pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation censure le raisonnement tenu par les juges du fond.

Après avoir rappelé la procédure applicable en matière d'inaptitude non-professionnelle et notamment l'obligation de consulter les représentants du personnel sur le reclassement, elle juge que faute pour l'employeur d'avoir respecté cette formalité substantielle, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

- [En cas de transfert partiel d'activité, le contrat de travail peut être scindé sous conditions \(Cass. soc., 30 sept. 2020, n°18-24.881\)](#)

Une société d'avocats inter barreaux cède à une autre société, l'activité qu'elle exerçait au sein de son cabinet secondaire à Menton. Le 2 août 2013, la secrétaire du cabinet d'avocats inter barreaux se voit notifier le transfert de son contrat de travail au cessionnaire à hauteur de 50% de son temps de travail.

Après un arrêt de travail, elle prend acte de la rupture de son contrat de travail et saisit la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel avait jugé que la prise d'acte devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que le salarié n'exerçait pas l'essentiel de son activité au sein de l'entité transférée, ce dont il résultait que son contrat aurait dû être poursuivi en totalité auprès du cédant.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel et juge qu'il résulte de l'article L. 1224-1 du Code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, « *que, lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé, sauf si la scission du contrat de travail, au prorata des fonctions exercées par le salarié, est impossible, et entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive* ».

❑ Rupture du contrat

- [Les actes préparatoires au licenciement peuvent être réalisés pendant la période de protection du salarié, devenu père, à la suite de la naissance de son enfant \(Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-12.036\)](#)

A la suite de la naissance de son enfant, un salarié prend son congé de naissance de trois jours du 23 au 25 novembre. Eu égard à cet événement, le salarié bénéficiait d'une protection contre le licenciement de quatre semaines, au titre de l'article L. 1225-4-1 du code du travail dans sa version applicable aux faits, qui courait donc jusqu'au 18 décembre.

Il est convoqué le 26 novembre à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé le 10 décembre 2015 qui a abouti à son licenciement pour insuffisance professionnelle le 23 décembre.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale estimant que les hommes devaient, tout comme les femmes, bénéficier d'une protection contre les mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection.

La Cour d'appel suit le raisonnement du salarié.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par les juges du fond et estime que « *l'article L. 1225-4-1 du code du travail ne met pas en œuvre l'article 10 de la directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail* », puisque les hommes ne sont pas concernés par ce texte européen.

La protection contre les mesures préparatoires au licenciement est donc exclusivement réservée à la mère.

- [Un représentant de la section syndicale qui n'a pas exercé son mandat au moins un an ne peut se prévaloir de la protection relative à son mandat prévoyant une demande d'autorisation de son licenciement pendant les 12 mois suivant la fin de celui-ci \(Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-12.845\)](#)

Le 6 juillet 2012, un salarié est désigné représentant de la section syndicale (RSS) et licencié le 13 décembre 2013.

Il décide de saisir le Conseil de prud'homme estimant que la Société a violé les règles applicables en vertu de son mandat.

Pour rappel, le RSS bénéficie d'une protection au titre de son mandat, imposant à l'employeur de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour rompre son contrat de travail. Cette protection existe pendant la période d'exercice du mandat mais également pendant les 12 mois suivant la fin de celui-ci pour autant qu'il ait exercé ses fonctions pendant au moins un an.

Or, en l'espèce, le syndicat a notifié à l'employeur la désignation d'un nouveau RSS, ce qui a eu pour effet de mettre fin au mandat du premier.

Il en résultait que faute pour le demandeur de justifier d'une durée d'exercice de plus d'un an, il ne pouvait se prévaloir de la protection relative à son mandat, l'autorisation de l'inspection du travail n'était, dès lors, pas requise.

- [L'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a remis un exemplaire de la convention de rupture \(conventionnelle\) à son salarié. A défaut, la convention de rupture est nulle \(Cass. soc., 23 sept. 2020, n°18-25.770\)](#)

Après avoir conclu une rupture conventionnelle avec son employeur, un salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de juger cette dernière nulle au motif qu'aucun exemplaire de la convention de rupture ne lui avait été remis.

Après avoir rappelé que cette remise est nécessaire puisqu'elle permet de procéder au dépôt de la demande d'homologation et de garantir un consentement libre du salarié, la Cour de cassation juge qu'à défaut pour l'employeur de rapporter la preuve d'une telle remise, la convention de rupture est nulle.

- [La publication d'une offre d'emploi concomitante au licenciement économique d'un salarié et correspondant à ses compétences peut constituer un manquement pour l'employeur à son obligation de reclassement \(Cass. soc., 9 sept. 2020, n°18-24.983\)](#)

Un salarié, directeur commercial France, est licencié pour motif économique. Il conteste son licenciement estimant que son ancien employeur a manqué à son obligation de reclassement.

Il soutenait que la publication d'une offre d'emploi par la Société correspondant à ses compétences et intervenue seulement deux jours après le terme de son contrat induisait l'existence d'un poste disponible au moment de son licenciement.

Débouté en première instance et en appel, il se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation juge que la Cour d'appel « *sans rechercher, comme elle y était invitée, si le poste de commercial grands comptes, correspondant aux compétences du salarié et à des fonctions précédemment occupées par lui au sein de l'entreprise, n'était pas disponible à l'époque du licenciement, n'a pas donné de base légale à sa décision* ». Il en résulte que l'employeur doit rapporter la preuve que le poste n'est devenu disponible que postérieurement au licenciement économique du salarié.

❑ Protocole sanitaire

- [Le protocole sanitaire ne revêt pas de valeur contraignante \(CE, 19 oct. 2020, n°444809\)](#)

Le Conseil d'Etat a été saisi, en référé, d'une demande de suspension de l'exécution du protocole sanitaire.

Au soutien de cette demande, le syndicat demandeur contestait notamment l'obligation du port du masque en entreprise en ce qu'il méconnaissait les dispositions du décret n°2020-860 du 10 juillet 2020 prévoyant que le port du masque n'est systématique que lorsque les règles de distanciation physique ne peuvent pas être garanties.

Le Conseil d'Etat vient affirmer le caractère non-contraignant du protocole dès lors qu'il s'agit d' « *un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail* ».

Toutefois, il estime que « *le port du masque dans les espaces clos est justifié et constitue, en combinaison avec des mesures d'hygiène et de distanciation physique et une bonne aération/ventilation des locaux, la mesure pertinente pour assurer efficacement la sécurité des personnes* ».

❑ Inaptitude

- [Aucun formalisme n'est nécessaire pour recueillir l'avis des représentants du personnel sur les postes de reclassement disponibles \(Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-13.122\)](#)

A la suite de deux examens médicaux, un salarié est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 octobre 2016.

Le salarié décide de contester son licenciement puisqu'il estime notamment que les représentants du personnel n'ont pas été régulièrement consultés. A l'appui de cette prétention, il relevait que l'un d'entre eux avait été consulté par téléphone.

La Cour de cassation rappelle que le code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des représentants du personnel sur les postes de reclassement disponibles.

Il en résultait que dès lors que la délégation unique du personnel avait été consultée et que chaque élu avait exprimé son avis, la consultation était bien régulière.

- [Les représentants du personnel doivent être consultés dans le cas de la procédure d'inaptitude professionnelle, y compris lorsqu'aucun poste de reclassement ne peut être proposé au salarié inapte \(Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-16.488\)](#)

Un salarié a contesté son licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement au motif que la consultation des représentants du personnel devait être réalisée y compris lorsqu'aucune proposition de poste n'est faite, ce dont l'employeur s'était dispensé en l'espèce.

La Cour d'appel l'avait débouté de sa demande en considérant que l'avis des représentants du personnel devait être recueilli avant la proposition de reclassement au salarié, de sorte qu'en l'absence de proposition de poste les avis des représentants n'étaient pas nécessaires.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu en cause d'appel et juge que l'obligation de consulter les représentants du personnel est exigée y compris en cas d'absence de proposition d'un poste de reclassement.

❑ Relations collectives

- [L'annulation des élections professionnelles pour manquement aux règles de parité est sans effet sur la candidature du salarié à ces dernières \(Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-15.505\)](#)

Eu égard à l'absence de respect des règles de parité dans le cadre des élections professionnelles, l'élection d'un salarié en qualité de membre titulaire de la délégation au comité social et économique est annulée.

L'employeur a saisi le tribunal d'instance (désormais tribunal judiciaire) en omission de statuer aux fins de voir annuler la candidature de l'élu surnuméraire à la suite de l'annulation des élections professionnelles.

Débouté en appel, l'employeur forme un pourvoi estimant que « l'annulation des élections entraîne de plein droit l'annulation de tous les actes préparatoires dont les actes de candidature, qu'ayant prononcé l'annulation de l'élection de M. V... et en refusant cependant de prononcer l'annulation de sa candidature au motif qu'aucune disposition ne prévoit la rétroactivité de l'annulation de l'élection, le tribunal d'instance a violé ensemble l'article L. 2314-32 du code du travail et le principe électoral précité ».

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence et juge que la seule sanction tirée du manquement aux règles de parité est celle de l'annulation de l'élection de l'élu surnuméraire du sexe surreprésenté et que cette annulation n'a pas pour effet d'annuler la candidature du salarié auxdites élections.

❑ Discrimination

- [Le refus du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant opposé par une CPAM à l'un des pères adoptifs au motif que le second père adoptif en aurait déjà bénéficié constitue une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et le sexe \(Décision 2020-036 du 9 octobre 2020\)](#)

Après s'être vu opposer par la CPAM, un refus d'indemnisation de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant au motif que celui-ci aurait déjà été accordé au second père adoptif de l'enfant né aux Etats-Unis, un particulier décide de saisir le Défenseur des droits considérant que cela constituait une discrimination.

Le défenseur des droits considère que « *constitue, en conséquence, une discrimination directe fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle au sens des dispositions de cette loi, la circonstance de réserver l'attribution du deuxième congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la femme ou l'homme liés à la mère et d'exclure directement de cet avantage l'homme qui vit maritalement, est pacsé ou est l'époux du père* ».



ACTUALITÉ DU CABINET

ÉVÉNEMENTS

📅 Retrouvez nos experts, Christine Lecomte et Hélène Fontanille, lors de leur prochain webinar le jeudi 21 janvier 2021 de 8h30 à 10h :

Actualité jurisprudentielle

→ Inscriptions sur demande : evenement@oblence-avocats.com

VOS CONTACTS

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

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

Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com

Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com

Martine Riou : riou@coblence-avocats.com