

**Actualité jurisprudentielle décembre 2018
(sélection de Pierre Bailly)**

1 – Exécution du contrat de travail	2
a – Tenue de travail.....	2
b – Durée du travail.....	2
c – Rémunération.....	3
d – Harcèlement	3
2 – Rupture du contrat de travail	4
a – Causes de nullité du licenciement.....	4
b – Prise d’acte	4
c – Faute grave	4
d – Licenciement pour inaptitude.....	4
e – Licenciement pour motif économique	5
3 – Institutions représentatives du personnel	5
a – Etablissements distincts	5
b – Consultation des instances représentatives.....	6
c – Subvention de fonctionnement.....	7
4 – Salariés investis d’un mandat protecteur.....	8
a - Transfert du contrat de travail.....	8
b - Refus d’autorisation de licenciement.....	8
c - Annulation d’une autorisation de licenciement	8
5 – Elections.....	9
a – Procédure de contestation (contentieux préélectoral).....	9
b – Pouvoirs du juge	9
6 – Contentieux prud’homal.....	10
a - Compétence internationale des juridictions du travail	10
b – Pourvoi en cassation immédiat.....	10
c – Prescription.....	10

1 - Exécution du contrat de travail

a - Tenue de travail

Lorsque le règlement intérieur exclut le port des vêtements de travail hors lieu et temps de travail, une modification qui autorise désormais les salariés à venir au travail et à en repartir en tenue de travail ne peut être opposée aux membres du personnel que si le CHSCT a été consulté sur ce changement. A défaut, le salarié peut prétendre au paiement de la prime d'habillement conventionnelle prévue en contrepartie des temps d'habillement et de déshabillage sur le lieu du travail ([Soc., 5 décembre 2018, n° 17-15398 F-D](#)). Après la disparition du CHSCT et la modification de l'article L. 1321-4 en conséquence par l'ordonnance n° 2017-1386, c'est le comité social et économique qui doit être consulté avant toute modification du règlement intérieur.

b - Durée du travail

Un arrêt du [5 décembre 2018 \(n° 17-21881, F-D\)](#) rappelle, dans la ligne de précédents, que la preuve du respect des durées maximales de travail pèse en cas de litige sur l'employeur.

Un arrêt du [12 décembre 2018 \(n° 17-17680, FS P+B\)](#) juge conformes aux exigences de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, les dispositions de l'article L. 3121-35 du Code du travail, en ce qu'elles fixent la durée maximale du travail à 48 heures par semaine, en prenant en compte l'article L. 3121-36 qui précise que la durée du travail ne peut dépasser 44 heures sur une période de douze semaines consécutives. Il s'agit en l'occurrence de la rédaction de ces articles antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Ces dispositions sont aujourd'hui contenues dans les articles L. 3121-20 et L. 3121-22, qui leur attribuent une valeur d'ordre public.

La chambre sociale rappelle régulièrement qu'un système de forfait en jours ne peut être licite que s'il est mis en oeuvre dans des conditions assurant effectivement un contrôle de la charge de travail et de l'amplitude du travail, afin de garantir la santé du travailleur et sa sécurité au travail (notamment : 10 octobre 2018, n° 17-10248 FS P+B, Actualité du mois d'octobre 2018, 2, a). Une nouvelle illustration de cette exigence est fournie par un arrêt du [19 décembre 2018 \(n° 17-18725, F-P+B\)](#), qui rejette le pourvoi formé contre un arrêt ayant écarté l'application d'un accord collectif mettant en place un régime de forfait en jours, en l'absence de tout contrôle de la charge et de l'amplitude du travail. En conséquence, le salarié était en droit de solliciter le règlement d'heures supplémentaires. L'arrêt rappelle à cette occasion qu'il revient à l'employeur d'apporter la preuve du respect des dispositions conventionnelles propres à assurer la protection de la santé et

de la sécurité des salariés.

Le contrôle du temps de travail par un dispositif de géolocalisation n'est admis qu'à la condition qu'il n'existe pas d'autre moyen, fût-il moins performant, de vérifier la durée du travail accompli. Est ainsi cassé un arrêt qui avait admis que les salariés chargés de la distribution du courrier soient soumis au contrôle de leurs déplacements et de leur activité au moyen d'un système de géolocalisation résultant du fonctionnement toutes les 10 secondes d'un boîtier mobile dont ils étaient équipés, faute pour la cour d'appel d'avoir vérifié si ce dispositif était le seul moyen d'assurer le contrôle de la durée du travail d'agents disposant d'une liberté dans l'organisation de leur travail ([Soc., 19 décembre 2019, n° 17-14631, FS P+B](#)). Cet arrêt de cassation est rendu au visa de l'article L. 1121-1 du code du travail et de l'article 6, 3° de la loi du 6 janvier 1978.

c - Rémunération

Un arrêt du **12 décembre 2018** ([n° 17-22448, FS-P+B](#)), statuant sur l'application des dispositions de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976, modifiée en 2013, relatives au salaire minimum conventionnel, fait une distinction entre l'assiette de calcul du salaire minimum, qui doit inclure tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie du travail, et la prime d'ancienneté conventionnelle qui est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle garantie, de sorte que l'assiette de cette prime n'est pas constituée par tous les éléments permanents de rémunération effectivement versés en contrepartie du travail. Est en conséquence cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui avait accordé un solde de prime d'ancienneté calculé en fonction de l'ensemble des éléments de rémunération payés et pris en compte pour vérifier le respect du salaire minimum.

d - Harcèlement

La loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) a modifié la rédaction de l'article L. 1154-1 du Code du travail relatif au régime probatoire du harcèlement. Alors que le texte antérieur prescrivait au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, l'article L. 1154-1 issu de cette loi dispose qu'il lui revient de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Un arrêt du **19 décembre 2018** ([n° 17-18190 F-P+B](#)) retient que la nouvelle rédaction de ce texte ne s'applique qu'aux faits survenus depuis son entrée en vigueur, parce que les règles relatives à la charge de la preuve ne constituent pas des règles de procédure applicables aux instances en cours mais touchent au fond du droit. Cependant, l'arrêt de la cour d'appel qui avait appliqué le régime probatoire issu de la loi de 2016 à des agissements antérieurs, n'est pas cassé dans la mesure où la motivation de cette décision répond aux exigences du régime probatoire antérieur.

2 – Rupture du contrat de travail

a – Causes de nullité du licenciement

Deux arrêts du **5 décembre 2018** rappellent le régime probatoire applicable à des causes de nullité différentes. Le premier ([n° 17-17687 FD](#)) rappelle qu'est atteint de nullité un licenciement qui porte atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice, peu important que la demande de l'intéressé soit ou non fondée, et qu'il revient en ce cas à l'employeur de prouver que le licenciement notifié en raison d'une insuffisance professionnelle était étranger à une volonté de sanctionner l'exercice du droit d'agir en justice. L'employeur ne pouvait se contenter, à cet égard, de relever que le licenciement était antérieur à la requête et que celle-ci constituait un moyen de se prémunir contre un licenciement. L'arrêt rappelle par ailleurs que lorsque le licenciement est nul, le remboursement des indemnités de chômage ne peut être ordonné (il fait évidemment réserver l'hypothèse d'une disposition légale contraire, telle que celles qui régissent la nullité des licenciements économiques faute de PSE : art. L.1235-4 et L.1234-11). Le second ([n° 17-24044 FD](#)) concerne un salarié qui avait dénoncé des faits de corruption avant d'être licencié. En ce cas, il incombait à l'employeur de justifier également que sa décision reposait sur des faits objectifs étrangers aux déclarations et témoignages de l'intéressé.

b – Prise d'acte

Un arrêt du **19 décembre 2018** ([n° 16-20522, FD](#)) retient que le juge saisi des conséquences d'une prise d'acte ne peut se contenter de relever l'ancienneté des faits invoqués au soutien de cette décision pour la juger injustifiée et qu'il doit vérifier et apprécier la réalité et la gravité des manquements invoqués ainsi que leurs conséquences sur la poursuite du contrat de travail.

c – Faute grave

Des propos humiliants et racistes répétés sont de nature à caractériser une faute grave ([Soc., 5 décembre 2018, n° 17-14594 FD](#)).

d – Licenciement pour inaptitude

Si le montant de l'indemnité prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail, en cas de licenciement consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, est égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, cette assimilation n'a toutefois pas pour effet de reporter la date d'effet de la rupture du contrat de travail jusqu'au terme d'un préavis qui n'a pas lieu d'être, car ces deux indemnités n'ont pas la même nature. C'est ce

que rappelle un arrêt du **12 décembre 2018 (n° 17-20801, FS-P+B)**. L'arrêt relève par ailleurs que le salaire est dû jusqu'à la présentation de la lettre de rupture, en vertu de l'article L. 1234-3 du Code du travail.

e - Licenciement pour motif économique

Dans le régime des licenciements économiques collectifs donnant lieu à l'établissement d'un PSE, tel qu'il résultait de la loi du 14 juin 2013 (n° 2013-504), l'article L. 1235-16 du code du travail accordait au salarié licencié une indemnité au moins égale à six mois de salaire, lorsque l'annulation de la décision administrative de validation ou d'homologation ne reposait pas sur l'insuffisance du PSE (dans ce dernier cas, le minimum d'indemnisation était alors de 12 mois de salaires). Mais en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'employeur, l'article L. 1233-58 II, relatif aux licenciements intervenus dans ce cadre, prescrivait au juge d'allouer une indemnité d'au moins six mois de salaire en cas d'absence de décision administrative sur un PSE ou d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation. Ce texte ajoutait qu'en ce cas l'article L. 1235-16 ne s'appliquait pas. La chambre sociale a dû se prononcer le **19 décembre 2018 (n° 17-26132, FS-P+B)** sur la portée de cette exclusion de l'article L. 1235-16. Il était en effet reproché à une cour d'appel d'avoir accordé une indemnité au moins égale à six mois de salaires à la suite de l'annulation d'une décision homologuant un PSE, fondée sur une méconnaissance des dispositions conventionnelles et des règles régissant l'ordre des licenciements. L'AGS soutenait en effet que, dès lors que l'article L. 1233-58 II excluait l'application de l'article L. 1235-16, il fallait en déduire que cette annulation n'ouvrait droit à aucune indemnisation. Cette argumentation est écartée au motif que l'indemnité au moins égale à six mois de salaire était due, quel que soit le motif d'annulation de la décision homologuant ou validant le PSE, et que cette indemnité s'ajoutait à l'indemnité de licenciement, en l'absence de disposition contraire. Cette position est réaffirmée dans un autre arrêt du même jour (**19 décembre 2018, n° 17-16470 FS-D**). On observera que la rédaction de ces articles n'a, sur ce point précis, par été modifiée par les ordonnances de septembre 2017.

3 - Institutions représentatives du personnel

a - Etablissements distincts

L'article L. 2313-5 du Code du travail, tel qu'il est issu des ordonnances de septembre et décembre 2017, applicables au 1er janvier 2018, attribue compétence au juge judiciaire pour connaître des recours formés contre les décisions de l'administration du travail relatives au nombre et au périmètre des établissements distincts. Un arrêt du **19 décembre 2018 (n° 18-23655 FS-PBRI)** précise que le tribunal d'instance doit examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la

légalité interne de la décision administrative et, s'il y est fait droit en tout ou partie, qu'il lui incombe de statuer sur ces points, par une décision qui se substitue à celle de l'administration du travail. Ce même arrêt rappelle, par référence à l'article L. 2313-4, qu'en l'absence d'accord sur le nombre et le périmètre des établissements, le critère à mettre en oeuvre est celui de l'autonomie de gestion dont dispose le responsable d'un établissement, notamment dans la gestion du personnel, et qu'à ce titre il peut être tenu compte de l'importance des délégations de compétence qui lui sont accordées.

b - Consultation des instances représentatives

- Communication d'éléments de rémunération

Un arrêt du **5 décembre 2018 (n° 16-26895 FD)** approuve une cour d'appel qui avait ordonné en référé la communication aux représentants du personnel, tenus d'une obligation de discrétion, d'éléments relatifs à la rémunération des salariés, par catégories d'emplois, dans le cadre d'une consultation relative à un projet de « formulation des principes de rémunération », en retenant que le droit au respect de la vie privée des salariés concernés ne constituait pas en lui-même un obstacle à cette communication et que celle-ci était nécessaire pour que l'institution représentative dispose d'informations précises et écrites, l'atteinte à la vie personnelle des intéressés restant proportionnée à cette finalité. Cet arrêt se prononce en l'état des articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-6 du code du travail alors en vigueur, mais la solution peut être transposée dans le cadre des nouvelles dispositions relatives au comité social et économique.

- Projet d'OPA dirigé contre une société-mère (holding)

Un arrêt du **19 décembre 2018 (n° 18-14520. PBRI)**, qui présente la particularité d'employer une motivation développée, reconnaît au comité d'entreprise d'une filiale d'une société étrangère faisant l'objet d'une offre publique d'achat le pouvoir d'exiger une information complète sur cette opération, en ce qu'elle peut être de nature à affecter le volume et la structure des emplois dans cette filiale bien que celle-ci ne soit pas directement visée par l'OPA. La contestation par l'employeur de la décision, rendue en la forme des référés, qui avait ordonné une telle communication reposait sur une interprétation des articles L. 2323-35, L. 2323-39 du Code du travail et 6 de la directive européenne du 21 avril 2004 (2004/25/CE), d'après laquelle seuls les représentants du personnel de la société directement visée par l'offre (« société cible ») devaient être informés et consultés, à l'exclusion du comité d'entreprise d'une filiale. Cette interprétation est écartée par la chambre sociale qui, dans la ligne d'un précédent arrêt qui concernait une demande d'expertise sur une opération similaire (Soc., 26 octobre 2010, n° 09-65565, Bull. n° 248), retient que les articles L. 2323-1 et L. 2323-33, alors en vigueur, tels qu'ils sont compris à la lumière de la directive n° 2002/14/CE, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la

Communauté européenne, ainsi que l'article L. 2342-9, 4°, obligent une société contrôlée par la société qui fait l'objet d'une OPA à consulter son comité d'entreprise sur ce projet d'OPA dirigé contre la seule société mère, dès lors qu'il n'existe pas de comité de groupe européen et que ce projet concerne l'organisation et la marche générale de l'entreprise, notamment au titre des mesures de nature à affecter le volume et la structure des emplois. Les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique ne paraissent pas remettre en cause cette solution. Car si la consultation de cette institution représentative sur une offre publique d'acquisition ne concerne en principe que le comité relevant de « l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre » (L. 2312-42), le CSE d'une filiale de la société « cible » devrait continuer à disposer de la possibilité de faire appel à un expert si ce projet peut avoir une incidence sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi (L. 2312-17 et L. 2315-91).

- Expertise du CHSCT

Deux arrêts du **19 décembre 2018** se sont prononcés sur les conditions de recours à une mesure d'expertise décidée par la CHSCT. Le premier ([n° 17-23150 FS-P+B](#)) admet qu'une expertise puisse être mise en place dans chacun des établissements concernés par un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité des salariés, en l'absence d'instance de coordination, que ce projet procède d'une décision unilatérale de l'employeur ou qu'il soit le résultat d'un accord collectif. L'autre arrêt ([n° 17-27016, FS-P+B](#)), qui concerne le même projet, casse la décision ayant annulé la délibération d'un comité d'entreprise qui avait décidé de faire appel à un expert, en relevant que ce projet, qui modifiait de manière substantielle les conditions de travail des salariés concernés constituait un projet important ayant des répercussions sur les conditions de travail (L. 4612-8-1) et autorisait le recours du CHSCT à un expert. On observera à ce sujet que, s'agissant du CSE, celui-ci hérite désormais des attributions du CHSCT et dispose également du pouvoir de mettre en place une mesure d'expertise (L. 2315-85 et L. 2315-92, 4° actuels) dans la mesure où ce projet intéresse l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise et affecte notamment les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (L. 2312-8, 4° et L.2315-94).

c - Subvention de fonctionnement

S'inscrivant dans la ligne d'une évolution de la jurisprudence abandonnant la simple référence au compte 641 du plan comptable général, pour la détermination de l'assiette de la subvention de fonctionnement du CE et de la contribution aux activités sociales et culturelles, pour lui substituer un renvoi aux éléments de rémunération relevant de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale (Soc., 7 février 2018, n° 16-24231, Actualité de février 2018 ; 6 juin 2018, n° 17-11497, Actualité de juin 2018, n° 5, a) , la chambre sociale précise dans un arrêt du **19 décembre 2018** ([n° 17-22583, FS P+B](#)) que, s'agissant des indemnités de rupture (indemnités de licenciement ou de départ

volontaire), celles-ci doivent être comprises dans l'assiette de calcul de la subvention pour la part qui est assujettie aux cotisations sociales. Cette part correspondait alors à la fraction excédant deux fois le plafond annuel de cotisations sociales ou la totalité de l'indemnité lorsque son montant excède dix fois ce plafond. Cette solution, rendue sous l'empire de la législation alors en vigueur, a vocation à s'appliquer pour le calcul des subventions dues au comité social et économique, puisque les articles L. 2315-61 et L. 2312-83 (participation aux activités sociales) et L. 2315-61 (subvention de fonctionnement) incluent dans la masse salariale brute déterminant la contribution de l'employeur l'ensemble des gains et rémunérations qui relèvent de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

4 – Salariés investis d'un mandat protecteur

a - Transfert du contrat de travail

Les dispositions du code du travail qui subordonnent le transfert du contrat de travail d'un salarié investi d'un mandat représentatif à une autorisation préalable de l'administration du travail ne sont applicables qu'en cas de transfert partiel de l'entreprise, puisqu'il s'agit alors de savoir si le salarié protégé est concerné par le changement d'employeur et d'éviter qu'il ne soit évincé arbitrairement de son mandat à cette occasion. Un arrêt du **5 décembre 2018 (n° 17-14571, FD)** en déduit que cette procédure d'autorisation ne s'applique pas en cas de transmission universelle du patrimoine de l'entreprise par fusion-absorption parce que la totalité du personnel change alors d'employeur.

b - Refus d'autorisation de licenciement

Un arrêt du **19 décembre 2018 (n° 17-15503, FS-P+B)** rappelle que la décision du ministre du travail qui confirme une décision de l'inspecteur du travail refusant d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé ne se substitue pas à cette dernière décision et ne la prive pas en conséquence de l'autorité qui s'y attache.

c - Annulation d'une autorisation de licenciement

- Demande de réintégration

En cas d'annulation de l'autorisation de licenciement, le salarié doit demander sa réintégration dans le délai de deux mois prévu par l'article L. 2422-1 du Code du travail, qui court à compter de la notification de la décision d'annulation. Un arrêt du **5 décembre 2018 (n° 17-26325, FD)** écarte toute possibilité de report du terme de ce délai, notamment en cas de litige portant sur l'existence d'un transfert du contrat de travail. L'arrêt réserve toutefois le cas où un événement particulier empêcherait le salarié

d'exercer son droit à réintégration.

- **Obligation de réintégration dans l'emploi**

La réintégration dans l'emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire, à la suite de l'annulation d'une autorisation de licenciement, est obligatoire dès lors qu'elle est demandée dans le délai légal et qu'elle ne se heurte pas à une impossibilité. En conséquence, en l'absence de réintégration dans l'emploi, le salarié ne peut être licencié à nouveau pour avoir refusé une modification de son contrat de travail. Un arrêt du **5 décembre 2018 (n° 16-19912, F-P+B)** précise qu'il en va ainsi alors même que la période de protection aurait pris fin. Dès lors que l'employeur n'a pas accompli son obligation de réintégration ou justifié d'une impossibilité de le faire, le licenciement prononcé pour cette raison est atteint de nullité. La chambre sociale s'était déjà prononcée en ce sens (Soc., 30 juin 2004, n° 02-41686, PBRI).

5 - Elections

a - Procédure de contestation (contentieux préélectoral)

Les dispositions de l'article 58 du Code de procédure civile, qui imposent au demandeur de spécifier dans sa requête les diligences effectuées pour parvenir à une résolution amiable du litige, sauf pour des raisons d'ordre public, ne peuvent être invoquées en matière de contentieux électoral parce qu'il s'agit d'une matière d'ordre public et que l'employeur et les organisations syndicales ne peuvent conclure un accord se prononçant sur la validité des élections professionnelles. Est en conséquence cassée une décision qui avait jugé irrecevable la contestation électorale d'un syndicat, faute d'avoir mentionné dans sa requête les diligences effectuées en vue d'une résolution amiable du différend (**19 décembre 2018, n° 18-60067, FS-P+B**).

b - Pouvoirs du juge

Un autre arrêt du **19 décembre 2018 (n° 17-27442, F-P+B)** retient, d'une part, que les décisions rendues en dernier ressort dans le contentieux préélectoral peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation, parce que cette voie de recours constitue une garantie fondamentale ; d'autre part, qu'à défaut d'accord portant sur une modalité du vote qui donne lieu à contestation, le juge peut prendre toute mesure nécessaire au bon déroulement du scrutin, notamment en matière de votes par correspondance, sans être contraint de renvoyer la difficulté à une nouvelle négociation.

6 – Contentieux prud’homal

a - Compétence internationale des juridictions du travail

- Connexité

En cas de connexité entre deux procédures engagées par le salarié, l’une devant la juridiction française, l’autre devant une juridiction étrangère, le salarié ne peut invoquer le privilège de juridiction résultant de l’article 14 du Code civil pour s’opposer à un renvoi du litige devant la juridiction étrangère qu’il a lui-même saisie ([5 décembre 2018, n° 17-19820 FS-P+B](#)).

- Compétence territoriale

Un autre arrêt du **5 décembre 2018** ([n° 17-19935, FS-P+B](#)) se prononce sur l’application de l’article 21 § 2 du Règlement européen n° 215/2012 du 12 décembre 2012, qui attribue compétence, dans le contentieux du travail, à la juridiction du lieu d’accomplissement habituel du travail. Il retient à ce titre que la juridiction du travail française est compétente pour statuer sur un litige opposant un masseur au club sportif étranger qui l’emploie, dès lors que celui-ci exerce principalement sa tâche lors des entraînements qui s’effectuent en France.

b – Pourvoi en cassation immédiat

Faisant application des règles du Code de procédure civile, un arrêt du **19 décembre 2018** ([n° 17-26376, FS-P+B](#)) rappelle qu’un pourvoi ne peut être immédiatement formé contre une décision rendue en dernier ressort qui se prononce sur une fin de non-recevoir ou un incident de procédure sans mettre fin à l’instance. Une telle décision ne peut faire l’objet d’un pourvoi qu’avec la décision ensuite rendue sur le fond, sauf en cas d’excès de pouvoir. Et à cet égard, l’arrêt admet qu’une juridiction a le pouvoir de renvoyer la connaissance du litige à une juridiction limitrophe, bien que les conditions fixées par l’article 47 du code de procédure civile ne soient pas remplies, dès lors que ce renvoi garantit l’impartialité du juge, au regard des exigences de l’article 6, § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme.

c – Prescription

Un arrêt du **19 décembre 2018** ([n° 16-28765, FS-D](#)) rappelle que l’interruption de la prescription résultant d’une demande en justice produit ses effets à l’égard de toutes les demandes présentées dans cette instance, dès lors qu’elles reposent sur le même contrat de travail, le transfert de celui-ci étant sans conséquence à cet égard.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr