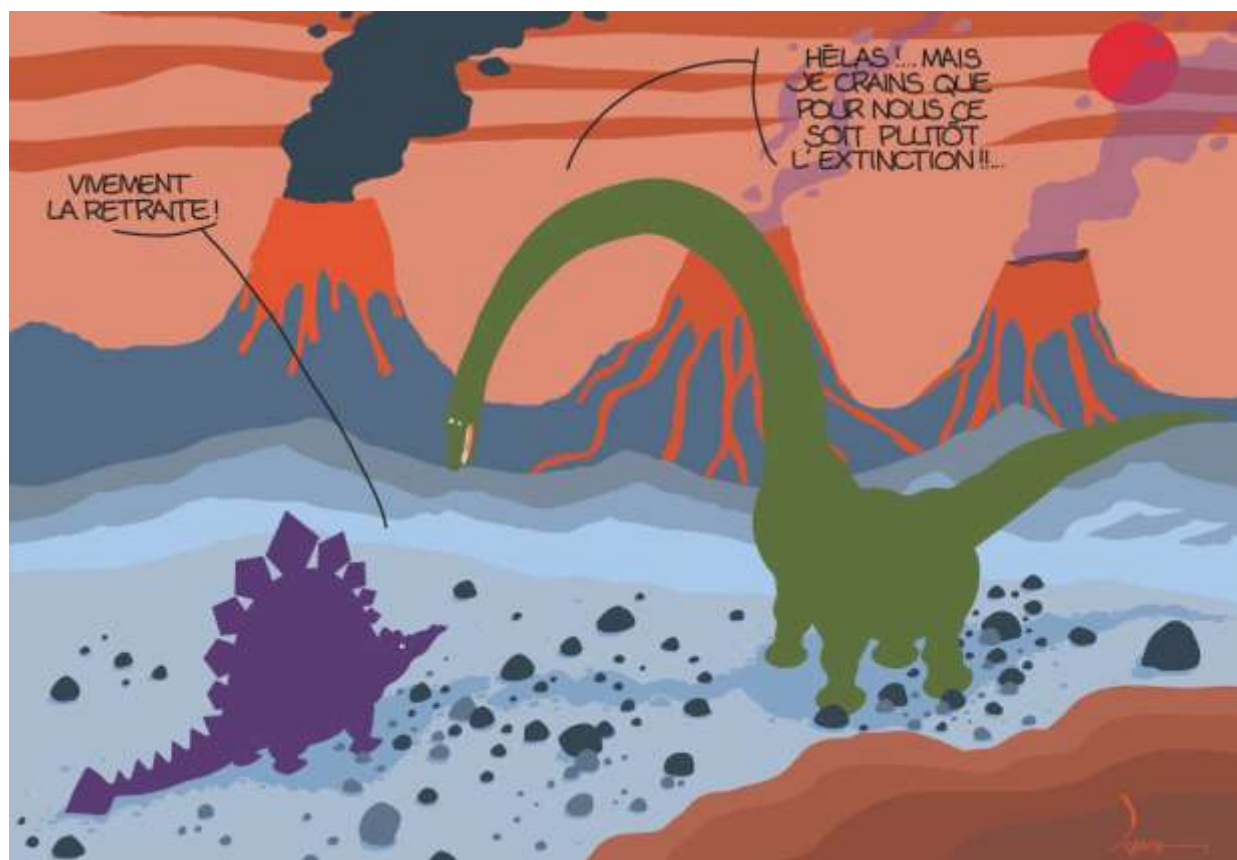


Cabinet RIERA

Flash d'information – Aout 2018

L'actualité sociale • Les dernières jurisprudences



EDITO :

Au 1^{er} janvier 2007 le code du travail se composait de 5 264 articles. Aujourd'hui, il y en a plus de 11 000. Ainsi, en quelques années une grande partie de notre droit du travail a été largement refondue : licenciement, représentation dans l'entreprise, contrat de travail, ...

Le gouvernement actuel a également l'intention de revoir le système de retraite, l'assurance-chômage, l'apprentissage mais aussi la formation professionnelle. De grandes réformes à venir qui représentent autant de combats à mener pour les organisations syndicales pour préserver les acquis sociaux des salariés.

De plus, la jurisprudence de la Cour de cassation continue son œuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit qu'elle soit réglementaire ou législative dans nombre de domaines dont vous trouverez ci-après les éléments essentiels.

Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :

- Ä Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com
- Ä Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com
- Ä Maître Farida ASSAM, assamfarida@gmail.com

AU SOMMAIRE

Un syndicat ne peut fixer son siège dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur	Page 3
Les salariés travaillant à l'étranger ne peuvent pas être exclus des dispositifs d'épargne salariale	Page 4
Reçu pour solde de tout compte : toutes les sommes doivent y figurer	Page 6
Liberté d'expression : pas d'abus en l'absence de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs	Page 7
Notification du licenciement : problème lié au libellé de l'adresse du salarié	Page 8
Le salarié doit restituer les sommes versées au titre d'une rupture conventionnelle annulée	Page 10
RGPD et traitement de données personnelles par le CSE	Page 10
Utilisation des chèques-vacances	Page 11
Représentant du personnel et mandat syndical : reconnaissance des compétences	Page 11
Élus du CSE : les moyens à leur disposition en 2018	Page 13
Procédure de dépôt des accords collectifs	Page 14
Élargissement de la notion de salariés involontairement privés d'emploi	Page 16
Nouvelle directive européenne sur les travailleurs détachés	Page 17



Un syndicat ne peut fixer son siège dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur

Cass. Soc., 6 juin 2018 : n° 16-25.527 FS-PB, SNPCA CFE-CGC c/ Sté France télévisions

Principe : *un syndicat n'a pas le droit de maintenir son siège statutaire au sein de l'entreprise dès lors que l'employeur a dénoncé l'usage l'y ayant autorisé et qu'un délai raisonnable lui a été laissé pour procéder à son transfert à l'extérieur*

Un syndicat ayant fixé son siège dans les locaux d'une entreprise, comme le lui permettait un usage en vigueur dans cette dernière, est-il fondé à l'y maintenir après dénonciation de cet usage ? Telle est la question à laquelle répond la Cour de cassation dans son arrêt du 6 juin 2018.

En l'espèce, l'employeur, après la dénonciation de l'usage permettant aux syndicats de domicilier leur siège social dans l'entreprise, leur avait demandé de transférer leur siège à l'extérieur dans un délai de 2 mois. Devant leur résistance, il avait saisi le tribunal de grande instance afin que les syndicats soient condamnés sous astreinte à procéder au transfert demandé. Le TGI puis la cour d'appel avaient accédé à sa demande après avoir constaté la régularité de la dénonciation de l'usage.

Dans leur pourvoi en cassation, les organisations syndicales concernées faisaient valoir que la décision de la société de mettre unilatéralement fin à la mise à disposition d'un local au sein de l'entreprise porte atteinte :

- au droit à l'action syndicale garanti par l'article L 2141-4 du code du travail, l'article 11 de la convention n° 87 de l'OIT et l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;
- et à la liberté du syndicat de se constituer et de s'organiser librement, garantie par les articles L 2131-1, L 2131-3, L 2141-4 du code du travail ainsi que par les articles 5 de la Charte sociale européenne, 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 12 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Elles ajoutaient que la dénonciation d'un usage qui porte atteinte à la liberté syndicale doit être motivée, ce qui n'était, à leurs yeux, pas le cas en l'espèce.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi. Dans un attendu de principe, elle affirme qu'aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans accord de l'employeur. Il en résulte que celui-ci peut dénoncer l'usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical.

La Haute Juridiction décide que la cour d'appel a légalement justifié sa décision, celle-ci ayant constaté :

- qu'un délai raisonnable avait été laissé aux syndicats pour transférer leur siège hors de l'entreprise ;
- qu'aucun des éléments produits au débat ne laissait apparaître que cette décision n'aurait pas concerné la totalité des organisations syndicales qui avaient fixé leur siège dans l'entreprise, ni que l'employeur aurait commis un quelconque abus de son droit de propriété.

Ce faisant, la Cour confirme la solution retenue dans un précédent arrêt du 14 janvier 2014 relatif à la validité d'une convocation en justice d'un syndicat adressée au siège de la confédération à laquelle il était affilié, dans lequel elle avait déjà admis qu'un syndicat ne pouvait fixer son siège social dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur (*Cass. Soc., 14 janvier 2014 : n° 13-13.625 FS-D*).

Une solution qui préserve la liberté des syndicats de s'organiser et d'agir

Opérant une conciliation entre la liberté syndicale constitutionnellement et, au plan international, conventionnellement garantie et le droit de propriété pareillement garanti, la solution apportée par l'arrêt commenté laisse intacts tous les aspects essentiels de la liberté des syndicats de s'organiser et d'agir.

Du point de vue du syndicat, on peut d'ailleurs s'interroger sur l'opportunité d'une telle

domiciliation dans l'entreprise dans la mesure où elle pourrait être considérée comme de nature à compromettre son indépendance (*en ce sens : Cass. Soc., 12 avril 2016 : n° 15-20.282 F-D*), sans compter les difficultés pratiques qu'elle peut susciter (*Cass. Soc., 12 avril 2016 : n° 15-20.282F-D*) :

- heures et jours d'ouverture,
- gestion des courriers physiques et électroniques dont les enjeux peuvent être considérables,
- réception de personnes extérieures à l'entreprise,
- etc.

Cette restriction apportée à la libre détermination par les syndicats de leur siège statutaire n'affecte pas non plus le droit de leurs sections à bénéficier d'un local dans l'entreprise et ne remet pas en cause le contrôle opéré par les juges sur les caractéristiques de ce local au regard des moyens de l'entreprise et des prérogatives conférées aux syndicats et à leurs représentants (*Cass. Soc., 26 septembre 2007 : n° 06-13.810 FS-PB*).



Les salariés travaillant à l'étranger ne peuvent pas être exclus des dispositifs d'épargne salariale

Cass. Soc., 6 juin 2018 : n° 17-14.372 FS-PB, Sté BNP Paribas c/ S.

Principe : la Cour de cassation rappelle que les salariés détachés ou expatriés continuent de bénéficier des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise française, à condition de demeurer dans les effectifs de celle-ci

Tous les salariés compris dans le champ d'un accord de participation, d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale (*PEE, PEI, Perco*) doivent bénéficier de ses dispositions, dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté éventuellement prévue (article L 3342-1).

En l'espèce, les accords de participation et d'intéressement d'une entreprise française excluaient expressément de leur champ d'application les salariés exécutant leur activité professionnelle à l'étranger et dont la rémunération était directement versée par l'entité d'accueil. Ces salariés demandaient le paiement de sommes au titre de ces 2 dispositifs.

Approuvant la décision de la cour d'appel, la Cour de cassation donne raison aux salariés. Selon elle, tous les salariés de l'entreprise où a été conclu un accord d'intéressement ou un accord de participation doivent avoir la possibilité de bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait qu'ils n'exécutent pas leur activité en France ou qu'ils n'y sont pas rémunérés. Les clauses de ces accords excluant les salariés détachés à l'étranger dans une succursale sont donc réputées non écrites.

Ce faisant, la Haute Cour rappelle un principe qu'elle avait déjà eu l'occasion d'affirmer dans des précédents. Elle avait ainsi jugé que la clause d'un accord de participation excluant de son bénéfice les salariés expatriés devait être déclarée non écrite, les modalités de calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation ne pouvant pas faire l'objet d'une distinction suivant que les salariés d'une même entreprise travaillent en France ou à l'étranger (*Cass. Soc., 29 octobre 2002 : n° 00-14.787 FS-P1*). Il en résulte notamment que la quote-part de la réserve spéciale de participation due à un salarié expatrié doit être calculée en tenant compte de la partie de sa rémunération payée par la filiale étrangère (*Cass. Soc., 6 décembre 2007 : n° 06-10.858 F-D*).

Remarque : cette solution ne vaut bien évidemment que si le salarié est resté salarié de la société française. La chambre sociale prend en effet le soin de relever que les salariés en cause n'avaient pas cessé d'appartenir à l'effectif de cette société durant leur période de détachement dans la succursale étrangère. Là encore, elle confirme sa jurisprudence antérieure (*Cass. Soc., 6 décembre 2007*)

Il était invoqué de manière implicite, dans le second moyen de l'arrêt, la jurisprudence, initiée en 2015, relative à la présomption de justification au regard de l'égalité de traitement des différences catégorielles instaurées par voie d'accord collectif (*Cass. Soc., 27 janvier 2015 : n° 13-22.179 FS-PBRI*). La cour d'appel de Paris s'était d'ailleurs aventurée, dans ses motifs, sur le terrain de ce principe d'égalité entre les salariés à propos du dispositif d'intéressement.

Inutile, décide en substance la Cour de cassation. La question de l'application ou non de cette jurisprudence ne se pose pas en la matière. En effet, en application de l'article L 3342-1 du code du travail, aucune catégorie de salariés, quelle qu'elle soit, ne peut être exclue d'un dispositif d'épargne salariale. Autrement dit, le respect du principe de l'égalité de traitement étant garanti, l'instauration d'une différence de traitement entre salariés est impossible. Il n'y a donc pas lieu de s'interroger sur la justification d'une telle inégalité.

Remarque : *rendue à propos du dispositif d'intéressement, cette solution concerne également, les autres dispositifs d'épargne salariale puisque ces derniers sont visés par l'article L 3342-1 du code du travail*



Reçu pour solde de tout compte : toutes les sommes doivent y figurer

Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-16617 et n° 16-16618

Définition : *le solde de tout compte est établi par l'employeur et remis (contre reçu) au salarié qui quitte son emploi. Il est dû au salarié pour tout type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat temporaire), quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...)*

Le reçu pour solde de tout compte vaut uniquement pour les sommes qu'il mentionne et non pour celles d'une annexe à laquelle il renvoie. C'est la solution retenue par la Cour de cassation dans l'arrêt 14 du février 2018.

En l'espèce, des salariés réclamaient de l'argent à leur ancien employeur pour leur indemnité de mise à la retraite. L'employeur avait refusé se basant sur le reçu pour solde de tout compte qu'ils avaient signé.

Les juges n'ont pas retenu cette argumentation. Pour la Cour de cassation en effet, le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie au bulletin de paie annexé pour le détail des sommes versées n'éteint pas la dette de l'employeur. Les salariés pourront réclamer d'autres sommes ultérieurement.

Article L 1234-20

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.



Liberté d'expression : pas d'abus en l'absence de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs

Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-20.516 FS-D, B. c/ Sté Ansealmar

Principe : *les accusations portées par un salarié contre le dirigeant de la société ne constituent pas un abus de sa liberté d'expression dès lors que celles-ci ne sont pas calomnieuses et que l'intéressé n'a pas employé de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs*

La liberté d'expression est une liberté publique consacrée par les articles 10 et 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme. Mais le salarié ne saurait en abuser.

Aux termes d'une jurisprudence constante, seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées à la liberté d'expression qui, indépendamment de ces éventuelles restrictions, a pour limite l'abus (*notamment Cass. Soc., 22 juin 2004 : n° 02-42.446 F-P ; Cass. Soc., 21 février 2007 : n° 04-48.760 F-D*). C'est surtout sur ce dernier point que porte le contentieux et, en l'occurrence, cet arrêt.

En l'espèce, une salariée, responsable comptable, avait, au cours d'un entretien téléphonique avec son ancien supérieur hiérarchique appartenant désormais à l'équipe dirigeante, fait part à ce dernier de ses soupçons à l'encontre du dirigeant de la société qu'elle suspectait de falsification des chiffres d'exploitation et en particulier du chiffre d'affaires dans des proportions importantes. Elle avait alors été licenciée pour faute grave, au motif qu'elle avait ainsi abusé de sa liberté d'expression en portant des accusations graves et calomnieuses à l'encontre de cette personne et de la société.

La cour d'appel avait admis la légitimité du licenciement, mais avait requalifié la faute grave en faute sérieuse. Selon elle, les propos de la salariée n'étaient pas de nature calomnieuse puisqu'ils n'étaient que l'expression d'un ressenti à un ancien proche collaborateur et le comportement de l'intéressée n'était donc fautif. La décision des juges du fond est cassée faute d'avoir caractérisé un abus qui serait résulté de l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.



Notification du licenciement : problème lié au libellé de l'adresse du salarié

Cass. Soc., 24 mai 2018 : n° 17-16.362 F-D, N. c/ Sté Cerbère

Principe : *le licenciement d'un salarié qui ne reçoit pas la lettre le notifiant du fait d'une erreur de son employeur dans l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception est sans cause réelle et sérieuse, même si l'adresse portée sur l'enveloppe est exacte*

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception et, en cas de licenciement disciplinaire, la sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien préalable (*articles L 1232-6 et L 1332-2*).

En l'espèce, l'employeur avait bien notifié le licenciement à son salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les délais requis mais il avait commis une erreur dans le libellé de l'adresse du salarié figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception et cette lettre lui avait été retournée. Dès lors, ne l'ayant pas reçue, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rejeter sa demande, la cour d'appel avait retenu que l'employeur justifiait, par la production de l'enveloppe dans laquelle elle se trouvait, que la lettre de licenciement avait été expédiée à l'adresse exacte du salarié et, pour elle, il importait peu que celle qui figurait sur le formulaire d'accusé de réception ait été erronée.

Mais la Cour de cassation censure la décision des juges du fond. En effet, dès lors que le salarié n'avait pas reçu la lettre de licenciement dont l'enveloppe était produite par l'employeur et que ce dernier avait commis une erreur dans le libellé de l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception, la cour d'appel ne pouvait pas juger le licenciement fondé sur une cause réelle et

sérieuse. Il en était ainsi peu important l'exactitude de l'adresse mentionnée sur l'enveloppe contenant la lettre de licenciement.

La Cour de cassation reprend ici la solution qu'elle avait déjà adoptée dans une précédente affaire où le salarié n'avait jamais reçu sa lettre de licenciement en raison d'une erreur de l'employeur quant à son adresse (*Cass. Soc., 7 juillet 2004 : n° 02-43.100 F-D*).



Le salarié doit restituer les sommes versées au titre d'une rupture conventionnelle annulée

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15.273 FS-PB, A. c/ SAS NCS Pyrotechnie et technologies

Principe : *l'annulation d'une rupture conventionnelle homologuée fait produire à la rupture du contrat les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié étant tenu de restituer les sommes versées en exécution de la convention*

Le salarié peut-il conserver les sommes perçues au titre d'une rupture conventionnelle homologuée lorsque celle-ci est annulée par les juges ? Non, répond la chambre sociale de la Cour de cassation confirmant ainsi une solution déjà retenue par les juges du fond (*CA Lyon, 13 décembre 2013 : n° 12-07260 ; CA Rennes, 8 février 2013 : n° 11-05356*).

La Cour de cassation précise, en premier lieu, que lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle précise ensuite que la nullité de la rupture conventionnelle oblige le salarié à rembourser les sommes versées en exécution de cette convention. Elle en déduit que l'intéressé a uniquement droit au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En pratique, les sommes à

restituer par le salarié sont déduites de celles qui lui sont dues au titre du licenciement abusif.

Si la solution est claire et n'appelle pas de précisions particulières, elle suscite toutefois 2 interrogations.

Une rupture conventionnelle nulle peut-elle produire les effets d'un licenciement nul ? On pouvait penser que lorsque la rupture conventionnelle est annulée pour une cause de nullité de la rupture du contrat de travail (*discrimination, harcèlement...*), l'annulation de la rupture conventionnelle devait produire les effets d'un licenciement nul. Certaines cours d'appel ont jugé dans ce sens (*CA Besançon, 14 juin 2013 : n° 12-0867 ; CA Poitiers, 28 mars 2012 : n° 10-02441*).

Ce principe est par ailleurs retenu par la Cour de cassation en cas de prise d'acte de la rupture ou de résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur lorsque les griefs reprochés à ce dernier sont une cause de nullité du licenciement (*Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-20.020 F-D ; Cass. Soc., 20 février 2013 : n° 11-26.560 F-PB*).

Toutefois, la formulation adoptée par la Haute Juridiction, qui retient que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse sans distinguer les situations pour lesquelles la convention de rupture a été annulée (*en l'espèce, un détournement des règles relatives à l'instauration d'un PSE*), laisse planer un sérieux doute quant à l'applicabilité de la jurisprudence relative à la prise d'acte en cas d'annulation de ruptures conventionnelles.

Le salarié a-t-il droit aux indemnités de rupture ? En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à des dommages et intérêts et conserve les indemnités qui lui ont été versées au titre de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement et de préavis, notamment), voire obtient du juge qu'il condamne l'employeur à les lui verser (*par exemple, s'il a été licencié à tort pour faute grave*).

En cas d'annulation d'une rupture conventionnelle, on pouvait penser que le

salarié aurait droit à une indemnisation similaire (*indemnités de rupture + dommages et intérêts*), puisque la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement abusif. C'est d'ailleurs ce qui est prévu en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, le salarié ayant droit, dans ces cas, aux dommages et intérêts et aux indemnités de licenciement et de préavis (*Cass. Soc., 28 septembre 2011 : n° 09-67.510 FS-PB*).

Il semblerait pourtant que ce ne soit pas la voie retenue par la Cour de cassation, puisque le salarié est tenu de restituer à l'employeur les sommes qu'il a reçues en exécution de la convention annulée et qu'il ne lui est pas attribué d'indemnités de licenciement ou de préavis, mais uniquement des dommages et intérêts.

En jugeant ainsi, la Cour de cassation souhaite-t-elle limiter l'indemnisation du salarié ou bien est-ce lié uniquement au fait que, en l'espèce, le salarié avait seulement demandé à conserver l'indemnité prévue par la convention de rupture sans réclamer le paiement d'indemnités de licenciement et de préavis ? En d'autres termes, peut-on imaginer que, en cas d'annulation d'une rupture conventionnelle, le salarié soit certes tenu de restituer les sommes perçues en exécution de cette convention, mais puisse prétendre non seulement à des dommages et intérêts, mais également aux indemnités qui auraient été dues en cas de licenciement ? Là aussi, on attend avec intérêt une réponse claire et explicite de la Cour de cassation sur ce point.



RGPD et traitement de données personnelles par le CSE

Principe : depuis le 25 mai 2018, toute société qui collecte des informations à caractère personnel sur ses clients, comme sur ses salariés doit être en conformité avec le

règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Cette obligation concerne aussi le du comité social économique (CSE) qui recueille et traite ce type de données pour la gestion des activités sociales et culturelles (ASC). CE, DP, comité de groupe ou CSE doivent également se conformer à la nouvelle réglementation européenne.

La gestion des ASC (*exemple : chèques cadeaux, sport ou loisirs, activités de voyage ...*) par les Instances Représentatives du Personnel (*IRP*)/CSE suppose la collecte et le traitement d'informations sur les salariés qui en bénéficient. Le Règlement européen du 27 avril 2016 (*Règlement n° 2016-679 du 27 avril 2016 – règlement général sur la protection des données (en anglais – General Data Protection Regulation – GDPR) qui remplace la Directive sur la protection des données*) exige une protection des données personnelles détenues, telles que :

- les données personnelles (*identité, adresse, photo, etc.*) figurant dans des fichiers numériques (*y compris les données concernant ses salariés*) ;
- le numéro IBAN (*compte bancaire*) ;
- les numéros de téléphone ;
- les numéros individuels (*ex : numéro de Sécurité sociale, n° de TVA intracommunautaire, numéro contrat de complémentaire santé, etc.*) ;
- les identifiants, code d'accès, mot de passe ;
- les données biométriques détenues ;
- les données de géolocalisation GPS et IP (*y compris celle des véhicules*) ;
- les enregistrements de caméras détenus ;
- les pièces justificatives personnelles (*photocopie carte identité, passeport, justificatif de domicile, relevé bancaire, carte vitale, etc.*) ;
- etc.

Jusqu'à présent, chaque organisme était responsable de ses propres traitements de données. Ce principe, a priori, devrait perdurer. Le règlement prévoit qu'à chaque fois que des informations personnelles sont demandées aux salariés, le CSE doit leur

indiquer, notamment (*article 13 du règlement n° 2016-679*) :

- l'identité et les coordonnées du responsable du traitement ;
- les finalités du traitement ;
- les catégories de données personnelles concernées ;
- l'intention ou non de transférer les données à l'étranger ;
- la durée de conservation des données.

Si la collecte des données est faite auprès d'un tiers et non pas de l'intéressé, le responsable du traitement dispose d'un délai d'1 mois pour fournir les informations au salarié (*article 14 du règlement n° 2016-679*).

Le règlement prévoit également que, chaque personne qui fait l'objet d'une collecte de données personnelles la concernant, doit être informée de son droit :

- d'obtenir gratuitement une copie des données les concernant (*article 15 du règlement n° 2016-679*) ;
- de faire rectifier les données qui se révéleraient inexactes ou de les compléter (*article 16 du règlement n° 2016-679*) ;
- à l'effacement (*droit à l'oubli*), sous conditions, de ces données, notamment lorsqu'elles ne sont plus nécessaires, que l'intéressé s'oppose au traitement ou encore lorsqu'il retire son consentement (*article 17 du règlement n° 2016-679*) ;
- de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à sa situation particulière, au traitement des données, sauf motif légitime du responsable du traitement (*article 21 du règlement n° 2016-679*).

Remarque : *de plus, pour les établissements ou entreprises dont l'effectif atteint 50 salariés, l'employeur met en place une base de données économiques et sociales (BDES) destinée au CSE/IRP. En principe, la BDES ne comporte pas d'informations nominatives qui permettent l'identification d'une personne, directement ou indirectement. Néanmoins, si l'employeur inclut de telles données, il doit de son côté, établir un registre de traitement des données personnelles collectées. Le CSE quant à lui, en raison de cette collecte de données*

auprès d'un tiers (l'employeur), doit en informer le salarié dans un délai d'1 mois, conformément aux informations ci-dessus.



Utilisation des chèques-vacances

Les chèques-vacances ne servent pas seulement à partir en vacances à moindre coût. Ils sont acceptés par plus de 170 000 partenaires et permettent de payer des prestations de voyage, de transport, d'hébergement, de restauration, de culture ou encore de loisir. Ainsi, ils sont utilisables toute l'année, en vacances, en semaine ainsi que le weekend. D'une durée de validité limitée, il est important d'en connaître les conditions d'utilisation afin d'en tirer tous les avantages.

Comme le ticket restaurant, le chèque-vacances est un titre de paiement acheté par l'employeur et rétrocédé à ses salariés. L'employeur comme le salarié en finance une partie.

A côté des salariés du privé, les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique y sont également éligibles.

Il existe plusieurs types de chèques vacances :

- ceux sous forme de chéquier ;
- les e-chèques vacances dématérialisés en coupures de 60 euros, valables uniquement sur internet ;
- les coupons sport, exclusivement pour financer des activités sportives ou de loisirs.

Les chèques-vacances permettent d'amoindrir les frais de vacances ou de loisir, une partie étant pris en charge par l'employeur. On peut les utiliser pour payer le restaurant, se rendre au musée, aller au camping, dans un hôtel, payer des billets d'avion, accéder à un parc de loisirs, etc. (*article L 411-2 code du tourisme*). La seule condition est que le prestataire soit conventionné par l'Agence Nationale pour les

Chèques Vacances (ANCV) (*article R 411-1 code du tourisme*).

Les partenaires sont facilement identifiables. Il suffit de consulter le site de l'ANCV et d'y renseigner le nom de l'établissement. Utiliser le site de l'Agence Nationale permet d'avoir une grande visibilité des offres promotionnelles. L'identification se fait aussi grâce à l'autocollant apposé sur la vitrine des établissements partenaires.

Ils sont utilisables en France, y compris en Corse et dans les DOM, mais aussi au sein de l'Union Européenne.

Les prestataires peuvent accorder des avantages aux utilisateurs (*article L 411-3 code du tourisme*) mais n'ont pas l'obligation de rendre la monnaie dessus.

Les chèques-vacances sont nominatifs. En dehors du bénéficiaire, ils peuvent être utilisés

par les personnes faisant partie du foyer fiscal. En principe, un justificatif sera demandé lors de son utilisation.

Ce titre de paiement est valable 2 ans après son année d'émission. Ceux de 2018 sont donc valables jusqu'au 31 décembre 2020. Il est également possible, dans les 3 mois de son expiration, de faire une demande d'échange (*article L 411-12 code du tourisme*). Elle se fait via le site de l'ANCV. Cette possibilité est ouverte à partir d'un montant minimum de 30 euros et entraîne 10 euros de frais de dossier. Le formulaire est envoyé en lettre recommandée avec accusé réception.

Après l'échange, les nouveaux chèques-vacances seront à nouveau valables 2 ans.

Actualité juridique et réglementaire



Représentant du personnel et mandat syndical : reconnaissance des compétences

Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical
Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi

Deux arrêtés du 18 juin publiés au JO du 26 juin 2018 sont pris en application de la loi 2015-994 du 17 août 2015. Celle-ci avait mis en place un dispositif de valorisation des compétences des représentants du personnel et des délégués syndicaux. L'objectif étant de permettre aux représentants d'évoluer professionnellement à l'issue de leur mandat.

Ainsi, les représentants du personnel peuvent désormais faire valider les compétences acquises dans l'exercice de leur mandat et obtenir un certificat de compétences professionnelles

L'article L 6112-4 du code du travail, créé par la loi 2015-994 du 17 août 2015 (*loi Rebsamen*), a créé un dispositif national de valorisation des compétences acquises dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel, électif ou syndical. L'entrée en vigueur du dispositif était subordonnée à l'identification, par les partenaires sociaux et l'administration, des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat représentatif, et à leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles. C'est chose faite depuis la publication des 2 arrêtés publiés le 26 juin 2018.

Remarque : *la validation des compétences ne doit pas être confondue avec le mécanisme de validation des acquis de l'expérience liée à l'exercice de responsabilités syndicales (article L 6111-1, al. 3)*

Les certificats de compétences professionnelles (CCP) identifiés sont les suivants :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Pour chaque certificat, les connaissances et les compétences requises et les modalités d'évaluation du candidat sont précisées.

Le candidat peut obtenir un ou plusieurs CCP à condition de justifier de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 ans précédant la session d'examen. Aucune condition de durée d'exercice du mandat n'est requise.

Il semble donc que le dispositif s'adresse à la fois aux représentants du personnel en fonction et à ceux dont le mandat a pris fin.

Le candidat adresse au centre d'examen (*centres Afpa agréés*) une demande d'inscription aux épreuves, accompagnée des justificatifs suivants :

- la photocopie des autorisations d'absence liées à l'exercice du mandat précisant le volume horaire et la période concernée ;
- la photocopie de la décharge d'activité de service ou d'une attestation de l'employeur précisant le volume du crédit d'heures et la période concernée ;
- le cas échéant, l'attestation signée d'un membre du bureau de l'organisation syndicale, précisant la fonction, la durée et la nature des activités exercées ;
- le cas échéant, la photocopie de l'entretien professionnel réalisé en fin de mandat syndical.

Si la demande du candidat est conforme, ce dernier est autorisé à se présenter à une session d'examen pendant 2 ans.

Sur une période d'1 an, le candidat ne peut pas se présenter à plus de 2 sessions d'examen portant sur le même certificat de compétences professionnelles.

Au cours de l'examen, le candidat est évalué par un jury composé de membres habilités par le DIRECCTE. Les membres du jury ne doivent entretenir ou avoir entretenu aucun lien professionnel ou personnel avec le candidat.

Remarque : *l'arrêté ne précise pas si le temps d'audition du représentant du personnel devant le jury d'examen est considéré comme un temps de travail et rémunéré comme tel*

Le jury prend sa décision sur la base :

- d'une production écrite dans laquelle le candidat présente des situations représentatives de son expérience qui lui ont permis de mettre en œuvre les compétences du ou des certificats de compétences professionnelles visés ;
- d'un oral au cours duquel le candidat présente sa production au jury ;
- d'un questionnement du candidat.

La décision du jury fait l'objet d'un procès-verbal général et de procès-verbaux individuels de session adressés au DIRECCTE compétent dans un délai de 15 jours.

Si le candidat réussit l'examen, il se voit délivrer un livret de certification. En cas de validation de l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification, il obtient cette dernière.

Les certificats validés peuvent permettre d'obtenir, par équivalence, un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'autres certifications professionnelles, dans les conditions définies par les textes qui régissent ces dernières.

Les compétences professionnelles validées permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par l'arrêté MTRD1816142A du 18 juin 2018. Le candidat doit présenter une demande d'équivalence.

Exemple : la certification *Suivi de dossier social d'entreprise* susceptible d'être validée par un représentant du personnel est équivalente à la certification *Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise* requise pour obtenir le titre professionnel de gestionnaire de paie niveau III

Sauf stipulation contraire d'un accord ou d'une convention collective, le salarié qui obtient une certification ne dispose pas d'un droit à reclassement dans un poste correspondant à sa nouvelle classification. En effet, l'employeur n'est pas tenu de prendre en considération le certificat ou le titre professionnel acquis par l'intéressé pour lui accorder une promotion.



Élus du CSE : les moyens à leur disposition en 2018

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise instaure la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) avant le 31 décembre 2019. Cette nouvelle institution a pour objet la fusion des Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Crédit d'heures de délégation : les règles relatives aux heures de délégation des membres élus du CSE sont instituées par les ordonnances Macron et précisées par décret :

- ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017

Nombre d'élus du CSE : le nombre de représentants est moins important mais équilibré par des heures de délégation plus nombreuses. Le nombre de titulaires élus doit toujours être égal au nombre de suppléants (*article L 2314-1*). Le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE dépend de l'effectif de l'entreprise.

Une entreprise qui compte entre 11 et 24 salariés pourra élire 1 titulaire qui disposera de 10 heures de délégation. Un maximum de 35 titulaires est prévu dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Chaque membre aura un crédit de 34 heures de délégation.

Ces dispositions sont supplétives et les négociations collectives pourront donner lieu à des seuils différents.

Le décret introduit également la possibilité de disposer d'un crédit d'heures supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles. Cette notion existait déjà dans le code du travail mais n'avait pas été reprise dans les ordonnances Macron. Le décret vient rétablir cette situation sans pour autant la clarifier plus que la jurisprudence actuelle.

Cumul et mutualisation des heures de délégation : seuls les titulaires bénéficient d'un crédit d'heures, c'est un droit mensuel et individuel. Certaines exceptions ont précédemment été accordées notamment pour les membres de la DUP qui ont la possibilité de cumuler et mutualiser leurs heures de délégation. Cela permet une plus grande flexibilité dans l'exercice

de leurs fonctions et le partage de ce temps avec leurs suppléants. Dans les autres IRP, c'est la pratique qui a mis en place cette possibilité, qui reste cependant interdite par la loi.

L'ordonnance vient légitimer la règle du cumul et de la mutualisation du crédit d'heures pour les membres élus du CSE entre titulaires mais également entre titulaires et suppléants (*article L 2315-9*). Le décret précise les conditions d'exercice de ce droit et le limite mensuellement à une fois et demi le crédit d'heures de délégation accordé à chaque membre.

Temps passé en réunion : issues de la jurisprudence constante, les règles relatives au temps passé aux réunions nécessaires à l'exercice du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE ont été consacrées et harmonisées par l'ordonnance (*article L 2315-11*). Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues et est payé comme du temps de travail effectif dans la limite de 30 heures par an pour les entreprises de moins de 300 salariés et 60 heures par an pour les entreprises de plus de 60 salariés, comme le précise le décret.

Des dispositions plus favorables pourront être fixées par les accords collectifs.

Liberté de déplacement et de circulation : les membres de la délégation du personnel du CSE disposent des mêmes libertés que les autres IRP, actuellement élues. L'ordonnance a simplement mis à jour les articles concernés pour ajouter la notion de CSE. La liberté de circulation et de déplacement hors de l'entreprise (*article L 2315-14*) tout comme la mise à disposition d'un local par l'employeur (*article L 2315-20*), demeurent des droits auxquels le gouvernement n'a pas souhaité apporter de restriction.

Salariés protégés : les salariés sont protégés dès leur candidature pour l'élection de la délégation du personnel du CSE (*article L 2314-5*) et pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de leur mandat (*article L 2411-5*). Les élus du CSE sont également considérés comme des salariés protégés s'ils font l'objet :

- d'un transfert dans leur entreprise (*article L 2414-1*),
- d'un licenciement (*article L 2411-1*),
- ou en cas de rupture anticipée d'un CDD (*article L 2412-1*).



Procédure de dépôt des accords collectifs

Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs

Le décret d'application de la loi Travail n° 2018-362 du 15 mai 2018 modifie les conditions dans lesquelles est effectué le dépôt des accords collectifs signés à partir du 1^{er} septembre 2017, afin de mettre à disposition du public les accords d'entreprise par le biais d'une plateforme nationale.

Le décret est pris pour l'application de l'article 16 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La réglementation se met à jour de la nouvelle téléprocédure de dépôt des accords
Le 28 mars 2018, l'administration a mis à la disposition des entreprises une plate-forme internet destinée au dépôt des accords d'entreprise en indiquant que cette procédure se substituait désormais au traditionnel dépôt en 2 exemplaires (*électronique et papier*) auprès du DIRECCTE (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Le décret du 15 mai 2018 intègre cette nouvelle procédure à la partie réglementaire du code du travail.

Le code du travail indique expressément que le dépôt des accords d'entreprises et des accords assimilés (accords de groupe, d'établissement et interentreprises) s'effectue sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (article D 2231-4 modifié).

Un arrêté devrait préciser le format de ces documents, mais l'on sait déjà, grâce à la plateforme *téléaccords*, qu'il faut déposer une version intégrale au format PDF, réservée à l'administration, et une version anonymisée au format docx, qui sera publiée sur le site internet Légifrance et accessible à tous.

Le fichier docx est expurgé, le cas échéant, des clauses réputées confidentielles, en application d'une demande de publication partielle signée par l'employeur et par une majorité de syndicats signataires (*article R 2231-1-1*), ainsi que des éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise (article L 2231-5-1).

Auparavant, le dépôt était effectué par *la partie la plus diligente*. Il pouvait donc s'agir de l'employeur, mais également d'un syndicat signataire. La téléprocédure rendant cette dernière hypothèse inapplicable, le code du travail indique désormais que le déposant est le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou, pour un accord interentreprises, les représentants légaux de celles-ci (*article D 2231-2 modifié*).

Le décret adapte par ailleurs la liste des pièces à joindre à l'accord, également par téléprocédure (*article D 2231-7 modifié*). Comme par le passé, il faut communiquer le document (*courrier, courriel, etc.*) prouvant que l'accord a bien été notifié à l'ensemble des syndicats représentatifs à l'issue de la procédure de signature, le procès-verbal d'approbation de l'accord lorsque l'employeur a négocié avec des élus du personnel ou des salariés mandatés et, pour les accords d'entreprise, le cas échéant, la liste des établissements et de leurs adresses respectives (*en 1 exemplaire et non plus en 3*). À cela s'ajoute, éventuellement, la demande de publication partielle formulée par l'employeur et la majorité des syndicats signataires. En revanche, il n'y a plus à communiquer les éléments relatifs aux élections professionnelles (*résultats du 1^{er} tour ou P-V de carence, selon le cas*).

Le décret précise enfin que la téléprocédure s'applique aux accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017, ce qui permet de faire correspondre les nouvelles modalités de dépôt à la date d'entrée en vigueur de la publication des accords d'entreprise sur internet (*loi 2016-1088 du 8 août 2018, art. 16-IV, JO du 9*). Concrètement, l'administration a traité et mis en ligne le flux des accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017, jusqu'à ce que la plate-forme *téléaccords* soit mise en place le 28 mars 2018 et permette d'automatiser, dans une certaine mesure, le processus. Les employeurs qui, avant le 28 mars, ont en toute bonne foi déposé auprès du DIRECCTE un accord conclu à compter du 1^{er} septembre 2017 n'ont donc pas à redéposer cet accord par téléprocédure



Élargissement de la notion de salariés involontairement privés d'emploi

Arrêté du 3 mai 2018 portant agrément de l'avenant n° 1 du 17 janvier 2018 au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

En application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, la cessation du contrat de travail, suite à une rupture conventionnelle collective ou à un congé de mobilité dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, donne le droit aux allocations chômage (*article L 5421-1 du code du travail*).

En conséquence, le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 a été modifié par un avenant du 17 janvier 2018 qui est désormais agréé.

L'arrêté rend obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 janvier 2018 au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage. Cet avenant définit les cas dans lesquels un salarié est considéré comme *involontairement privé d'emploi ou assimilé*.

Ces dispositions s'appliquent aux ruptures intervenues depuis le 22 décembre 2017.

Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage	Arrêté du 3 mai 2018
Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte : <ul style="list-style-type: none">- d'un licenciement ;- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens des articles L 1237-11 et suivants du code du travail ;- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission ;- d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou d'un contrat de mission, à l'initiative de l'employeur ;- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application ;- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L 1233-3 du code du travail.	Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte : <ul style="list-style-type: none">- d'un licenciement ;- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens des articles L 1237-11 et suivants du code du travail ;- d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail, au sens des articles L 1237-17 et suivants du code du travail ;- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission ;- d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou d'un contrat de mission, à l'initiative de l'employeur ;- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application ;- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L 1233-3 du code du travail.

Article L 1237-17

Créé par l'article 10 (V) de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. Elles sont soumises aux dispositions de la présente section.



Nouvelle directive européenne sur les travailleurs détachés

Un travailleur détaché est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

Par exemple, un prestataire de services peut remporter un contrat dans un autre pays et décider d'envoyer ses employés exécuter ce contrat sur place.

Contrairement aux travailleurs mobiles de l'UE qui s'installent dans un autre État membre pour y travailler ou chercher un emploi, les travailleurs détachés ne séjournent que temporairement dans le pays d'accueil et n'intègrent pas le marché du travail du pays.

Les travailleurs mobiles, eux, ont droit à l'égalité de traitement avec les citoyens du pays d'accueil en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et toutes les dispositions sociales et fiscales.

La législation européenne concernant le droit des travailleurs détachés se résume à 2 directives :

- la directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services
- la directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE

Le 29 mai, le Parlement européen a voté (456 voix pour et 147 contre) la révision de la directive européenne sur les travailleurs détachés, ces salariés envoyés dans d'autres pays de l'Union par leurs employeurs pour des missions ponctuelles. La directive révisée entrera en application courant 2020.

Grands principes contenus dans la révision de la directive, qui doit être transposée dans chacun des pays européens d'ici 2020

Jusqu'à 18 mois de détachement	Aujourd'hui, la durée maximale de détachement est de 24 mois
	Une fois la directive transposée, elle passera à 12 mois, auxquels pourront être ajoutés 6 mois supplémentaires, en justifiant le besoin au pays d'accueil. Après ce délai, ce sont les règles de travail du pays d'accueil qui s'appliqueront intégralement
	Le texte instaure le principe du <i>salaires égal à travail égal au même endroit</i> . Cela veut dire que la rémunération des travailleurs détachés ne

<p>Le principe du A travail égal, salaire égal</p>	<p>devra plus seulement respecter les minimums légaux du pays d'accueil : elle devra être égale au salaire des travailleurs locaux, mais aussi intégrer toutes les primes et indemnités auxquelles ils ont droit (<i>prime de froid, de pénibilité, d'ancienneté, 13^{ème} mois par exemple</i>)</p> <p>Les travailleurs détachés continueront à cotiser au système de sécurité sociale de leur pays d'origine</p>
<p>Des frais non déductibles du salaire</p>	<p>Jusque-là, les employeurs avaient tendance à imposer des logements (<i>pas toujours décentes</i>) aux travailleurs détachés, et à déduire d'office le coût de leur salaire. Même chose pour la nourriture ou les transports...</p> <p>Désormais, cette pratique sera interdite : les frais de déplacement, de pension et d'hébergement devront être payés par l'employeur, et ne pourront être déduits du salaire</p>
<p>Des conventions collectives prises en compte</p>	<p>Les États membres d'accueil peuvent désormais accorder aux travailleurs détachés la couverture des conventions collectives représentatives dans tous les secteurs. Ce n'est aujourd'hui le cas que dans le secteur de la construction, qui concerne à lui seul 45% des travailleurs détachés</p> <p>Mais le secteur du transport routier est exclu de cette nouvelle directive : la question doit faire l'objet d'une loi spécifique, dans le cadre du paquet <i>mobilité</i>, qui fait actuellement l'objet de discussions</p>
<p>De nouveaux mécanismes anti-fraude</p>	<p>Les autorités des différents pays européens devront davantage se coordonner pour lutter contre la fraude au détachement de travailleurs, notamment par le biais de sociétés dites <i>boîtes aux lettres</i>. De nouveaux mécanismes d'alerte et de coopération transnationale devraient être mis en place</p>

Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet [HYPERLINK "mailto:cabinet.riera@avocatem.com"](mailto:cabinet.riera@avocatem.com)



Les dessins sont prêtés avec l'aimable autorisation de Dobritz
« Le placard a horreur du vide »
Editions Bruno Leprince, 2010

