

WEBINAIRE

Actualité de Droit Social

Présenté par Aude MILLIAT-FREREJEAN

6 février 2024



HERMITAGE
Avocats

PREUVE EN MATIÈRE PRUD'HOMALE

❑ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 22 DÉCEMBRE 2023, N°20-20648 :

- Une preuve déloyale, c'est-à-dire obtenue à l'insu d'une personne grâce à une manœuvre ou un stratagème, n'est plus nécessairement irrecevable et peut donc être admise si, à l'issue d'une mise en balance des droits en cause, celle-ci s'avère être indispensable et l'atteinte proportionnée au but poursuivi.

❑ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 17 JANVIER 2024, N°22-17474 :

- Un salarié, pour établir des agissements de harcèlement, produit l'enregistrement d'un entretien avec les membres du CHSCT, dans le cadre d'une enquête qu'ils avaient été chargés de mener sur le harcèlement allégué. Cet enregistrement réalisé à l'insu des personnes présentes avait été retranscrit par constat d'huissier.
- La Cour de cassation juge cet enregistrement irrecevable, dans la mesure où la production de cet enregistrement n'était pas indispensable au soutien des demandes du salarié, d'autres éléments de preuve produit par ce dernier laissaient en effet supposer l'existence d'un harcèlement.
- **A noter** → Les preuves déloyales admises en matière civile depuis le 22 décembre 2023 le seront sous conditions et absolument pas de manière systématique.



CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS MALADIE

❑ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 13 SEPTEMBRE 2023, N°22-17340, 22-17638 et 22-10529 → Acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie

❑ DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL ATTENDUE LE 9 FÉVRIER 2024 :

- Par cette décision, le Conseil constitutionnel va se prononcer sur la conformité à la constitution des articles L3141-3 du Code du travail (acquisition d'un droit à congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif) et L3141-5, 5° du même Code (les périodes de suspension du contrat de travail pour AT / MP sont assimilées, dans la limite d'1 an, à du travail effectif).
- L'enjeu de cette décision est le suivant → En cas de non-conformité, les dispositions légales précitées seront abrogées à compter de la publication de la décision ou d'une date ultérieure fixée par celle-ci.

❑ INTERVENTION LÉGISLATIVE PROMISE ET EN ATTENTE :

- Plafonnement à 4 semaines annuelles du nombre de congés pouvant être acquis lors d'un arrêt de travail pour maladie de droit commun ?
- Droit au report des congés payés acquis par les salariés en arrêt maladie de 15 mois maximum à l'issue de la période de référence ?



LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ ÉTRANGER

□ COUR DE CASSATION, 29 NOVEMBRE 2023, N°22-10004 :

- L'employeur ne peut conserver à son service un travailleur étranger qui ne dispose d'aucun titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.
- Un salarié disposait d'une carte de résident valant autorisation de travail arrivant à expiration le 2 janvier 2017. Le 21 décembre 2016, l'employeur lui demande de lui faire parvenir son nouveau titre, au plus tard le 26 décembre 2016. En l'absence de retour du salarié et après une mise en demeure restée sans réponse, le salarié est licencié le 23 janvier 2017 pour absence de titre de séjour lui permettant de travailler sur le territoire français.
- La Cour d'appel de Dijon déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où il existe une tolérance permettant aux titulaires, notamment d'une carte de résident, de continuer à travailler en France pendant 3 mois après l'expiration de leur titre, et ceci sans aucune démarche préalable de leur part. Le salarié pouvait donc travailler jusqu'au 2 avril 2017.
- La Cour de cassation ne partage pas cette position et pose le principe suivant → Un étranger titulaire d'une carte de résident doit, pour bénéficier du délai de 3 mois lui permettant, après l'expiration de son titre, de conserver son droit d'exercer une activité professionnelle, en solliciter le renouvellement dans les 2 mois précédant cette expiration. N'ayant fourni aucun justificatif actant d'une démarche de renouvellement entre le 2 novembre 2016 et le 2 janvier 2017, le licenciement était donc légitime.



LICENCIEMENT ET CONGÉ MATERNITÉ

❑ COUR DE CASSATION, 29 NOVEMBRE 2023, N°22-15794 :

- La salariée en congé maternité bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement, et ce jusqu'à la fin de ce congé et, le cas échéant, des congés payés qui lui sont accolés. Durant cette période, aucun licenciement ne peut être notifié ou prendre effet, sous peine de nullité. Sous l'impulsion du droit européen, **l'interdiction a été étendue par la jurisprudence aux mesures préparatoires au licenciement**, sachant que la définition de ces mesures est laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond.
- En l'espèce, une salariée est en congé maternité, puis en congés payés du 8 septembre 2017 au 24 janvier 2018. Le 12 janvier 2018, les représentants du personnel sont consultés sur un projet de licenciement économique incluant le poste de travail de cette salariée. Le 16 janvier 2018, l'employeur lui adresse une convocation à entretien préalable devant se tenir le 10 avril 2018, soit à l'issue de la période de protection relative. La salariée reprend le travail le 25 janvier 2018, puis à la suite de l'entretien préalable accepte, le 1^{er} mai 2018, le CSP. **La salariée saisit la juridiction prud'homale et soutient que son licenciement est nul, en raison des mesures préparatoires à son licenciement prises au cours de son congé maternité.**
- La Cour d'appel de Paris avait considéré que la convocation à entretien préalable adressée pendant la période de protection ne permettait pas de considérer que la décision de licencier avait été prise durant le congé maternité ou la période de congés payés accolés.
- La Cour de cassation ne partage pas cette position et précise que **l'envoi de la lettre de convocation à entretien préalable est une mesure préparatoire et est donc interdit pendant la période de protection absolue.**
- **A noter** → Dans une décision du 15 septembre 2010, la chambre Sociale avait eu l'occasion de considérer que le recrutement pendant le congé maternité, afin de remplacer définitivement la salariée, rendait nul le licenciement prononcé à l'issue de la période de protection.



ERREUR / REMBOURSEMENT

❑ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 13 DÉCEMBRE 2023, N°21-25501 :

- Un salarié saisit la formation de référé du Conseil de prud'hommes, afin de contester la suppression, en décembre 2016, par l'employeur, du versement de primes d'équipe et de casse-croûte.
- La Cour d'appel de Paris ordonne à l'employeur de reprendre, sous astreinte, le versement des primes d'équipe et de casse-croûte au profit du salarié et le condamne à lui payer, à titre de provisions, certaines sommes à titre de rappels de primes d'équipe et de casse-croûte et de congés payés afférents.
- L'employeur forme un pourvoi, à l'appui des arguments suivants:
 - ✓ Même répété, le paiement indu d'une prime à un salarié, en raison d'une erreur de paramétrage du logiciel de paie, n'a pas pour effet de transformer cette prime en un élément de la rémunération contractuelle
 - ✓ L'erreur n'est jamais créatrice de droit → l'erreur de l'employeur fait par conséquent obstacle à la caractérisation de toute volonté de sa part de transformer les primes indûment versées en un élément de la rémunération contractuelle
- La chambre Sociale rejette le pourvoi et confirme la position des juges d'appel, à l'appui du principe suivant → « *Ayant constaté que l'employeur avait pendant plus de sept années versé de façon continue au salarié des primes d'équipe et de casse-croûte, auxquelles celui-ci, faute de travailler en équipe, ne pouvait prétendre, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir leur contractualisation, a pu écarter l'existence d'une d'erreur dans le paiement de ces primes* ».

❑ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 8 NOVEMBRE 2023, N°22-10384 :

- Une salariée utilise la carte de carburant fournie par l'entreprise durant ses congés. L'employeur en sollicite le remboursement devant le juge. La Cour d'appel le déboute, considérant que les règles d'utilisation de la carte n'avaient pas été communiquées, ou trop tardivement pour lui être opposables, à la salariée.
- La Cour de cassation ne partage pas la position des juges d'appel, dès lors qu'il était constaté que l'employeur ne s'était engagé à prendre en charge que les dépenses de carburant à des fins professionnelles, et non celles réalisées à des fins personnelles.



PARTICIPATION

❑ COUR DE CASSATION, 2^{ÈME} CHAMBRE CIVILE, 19 OCTOBRE 2023, N°21-24469 :

- Une société, suite à un contrôle URSSAF, fait l'objet d'un redressement en raison de la distribution de montants de participation non conformes aux règles de répartition légales et contractuelles.
- Le Tribunal Judiciaire de Chaumont annule ce chef de redressement et retient que dès lors que la société avait calculé correctement le montant global de la participation, **la réintégration ne devait porter que sur la somme distribuée au-delà de la réserve spéciale de participation.**
- L'URSSAF forme un pourvoi, à l'appui des arguments suivants:
 - ✓ Seules ouvrent droit à exonération les sommes distribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, conformément à l'accord de participation les instituant
 - ✓ Le tribunal constatant que pour 2014 la participation n'avait pas été répartie entre les salariés conformément aux modalités résultant de l'accord et de la loi, toutes les sommes distribuées au mépris des règles prévues par cet accord devaient être réintégrées dans l'assiette des cotisations .
- La 2^{ème} chambre Civile casse et annule le jugement de 1^{ère} instance, à l'appui du principe suivant → « *La répartition de la réserve spéciale de participation n'avait pas été opérée conformément à l'accord pour l'année 2014, ce dont il résultait que l'intégralité des sommes versées devaient être soumises à cotisations sociales* ».



DEPLACEMENT DES SALARIÉS ITINÉRANTS

□ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 25 OCTOBRE 2023, N°20-22800 :

- Un salarié saisit le Conseil de prud'hommes, afin d'obtenir le paiement de diverses sommes, telles que des heures supplémentaires dont certaines résultaient de la prise en considération, dans le temps de travail effectif, des temps de trajet entre le domicile et les sites des premier et dernier clients.
- La cour d'appel de Paris considère que les temps de trajet entre le domicile du salarié et les sites des premier et dernier client ne constituent pas du temps de travail effectif, à l'appui des constats suivants :
 - ✓ Le contrôle quant au respect des plannings, à l'optimisation des temps de trajets et au respect de la note de service relative aux soirées étapes ne suffisait pas à établir que le salarié se tenait à la disposition de l'employeur durant ses premiers et derniers trajets de la journée, dès lors qu'il prenait l'initiative de son circuit quotidien, les contrôles de l'employeur n'étant que rétrospectifs et se justifiant pleinement dès lors que l'employeur avait mis en place un dispositif d'indemnisation des trajets anormaux ouvrant droit à indemnisation au-delà de quarante-cinq minutes.
 - ✓ En tant que travailleur itinérant, le salarié restait libre de vaquer à des occupations personnelles avant son premier rendez-vous et après le dernier et il ne saurait davantage arguer de l'existence de soirées étapes imposées par l'employeur au-delà d'une certaine distance, dès lors qu'il pouvait les choisir et que cette prescription n'avait nullement pour objet ni pour conséquence de le maintenir à disposition de l'employeur mais d'éviter de trop longs trajets.
 - ✓ Un interrupteur « vie privée » sur le véhicule de service permettait au salarié de désactiver la géolocalisation
- La chambre Sociale a validé la position des juges d'appel.



AVIS D'INAPTITUDE

□ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 13 DÉCEMBRE 2023, N°22-19603 :

- Un salarié est déclaré inapte à l'appui d'un avis au sein duquel le médecin du travail a coché la case indiquant que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » ajoutant néanmoins la mention complémentaire suivante : « *l'état de santé du salarié fait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi* ». L'employeur, alors même qu'il dispose d'autres établissements, procède au licenciement, sans tenter, en amont, de reclasser le salarié.
- La Cour de cassation, qui confirme la position de la Cour d'appel d'Angers, considère que « *l'employeur n'était pas dispensé, par un avis d'inaptitude du médecin du travail limité à un seul site, de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié était affecté et avait ainsi manqué à son obligation de reclassement* ». Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.
- **A noter** : Cette nouvelle décision s'inscrit dans la même logique que celle résultant des arrêts des 8 février 2023 (n°21-11356) et 13 septembre 2023 (n°22-12970) selon lesquels les mentions « *l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise* » et « *tout maintien dans un emploi dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* », alors même que la loi utilise simplement la terminologie « *dans un emploi* » sans y ajouter « *l'entreprise* », ne dispense pas l'employeur d'une recherche de reclassement au sein du groupe.

1



FORFAIT-JOURS ET MESURES SUPPLÉTIVES

❑ COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 10 JANVIER 2024, N°22-15782 :

- Un salarié saisit le Conseil de prud'hommes, afin notamment d'obtenir l'annulation de sa convention individuelle de forfait annuel en jours, sachant que l'accord collectif d'entreprise, qui permettait le recours au forfait jours, n'était pas conforme aux dispositions de l'article L. 3121-64 du Code du travail.
- Pour rappel, dans une telle situation, la convention individuelle peut être valablement conclue sous réserve de respecter les dispositions de l'article L3121-65 du Code du travail, à savoir :
 - ✓ L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, sachant que, sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié
 - ✓ L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires
 - ✓ L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.
- La Cour d'appel, approuvée par la chambre Sociale, a considéré que la convention individuelle de forfait en jours était nulle à l'appui du principe suivant → En cas de manquement à l'une des obligations posées par l'article L3121-65 rappelées ci-dessus, l'employeur ne peut se prévaloir du régime dérogatoire ouvert par ce même article.



HEURES DE DÉLÉGATION

□ COUR DE CASSATION, 22 NOVEMBRE 2023, N°22-19658 :

- Un salarié délégué syndical dispose de 20 heures de délégation mensuelle et effectue un horaire de travail de 18h15 à 1h30. Ce salarié positionne systématiquement sur certaines plages horaires, entre 5h et 7h puis entre 14h et 16h, en dehors de son horaire habituel de travail, des heures de délégation fractionnées de 30 minutes, de façon à interrompre par deux fois le temps de repos obligatoire de 11 heures consécutives et d'empêcher, compte tenu des règles statutaires applicables (agents de la RATP), sa prise de service à 18H15. L'employeur était, dans ce contexte, contraint de placer le salarié en autorisation d'absence rémunérée et de différer sa prise de service.
- L'employeur saisit la juridiction prud'homale aux fins de paiement par le salarié de dommages-intérêts pour utilisation abusive de ses heures de délégation.
- La Cour d'appel de Paris, confirmée par la Cour de cassation, considère que :
 - ✓ La majoration pour heures supplémentaires n'est pas due, dans la mesure où, si les heures de délégation du salarié ont été prises en dehors de l'horaire normal de travail, elles ne l'ont pour autant pas été en plus du temps de travail effectif puisque les conditions d'utilisation de ces heures par l'agent, liées à l'amplitude de travail horaire maximale et au temps de repos obligatoire, ont conduit l'employeur à placer le salarié en autorisation d'absence rémunérée et à différer sa prise de service
 - ✓ Le salarié ne justifie pas des nécessités liées au mandat le conduisant à prendre systématiquement des heures de délégation en dehors de son horaire habituel de travail dès lors que les demandes de l'employeur de fournir une indication précise des activités exercées pendant ses heures de délégation ainsi que des nécessités du mandat justifiant leur pose systématique en dehors de l'horaire habituel de travail étaient restées sans réponse. L'employeur était donc recevable à agir sur le fondement d'un abus de droit, quant au positionnement par le salarié de ses heures de délégation et à solliciter des dommages et intérêts à ce titre.



CANDIDATURE FRAUDULEUSE ET PROTECTION

❑ COUR DE CASSATION, 18 OCTOBRE 2023, N°22-11339 :

- Par courrier du 16 février 2015 reçu le 18, un salarié informe son employeur de sa candidature aux élections professionnelles, alors même:
 - ✓ Qu'au sein de plusieurs courriers des 10, 11 et 12 février (et donc antérieurs à sa candidature), il indiquait connaître l'intention de l'employeur de rompre son contrat de travail.
 - ✓ Que la candidature avait été présentée avant même la rédaction du protocole d'accord préélectoral.
- Le salarié est convoqué à un entretien préalable le 19 février et licencié le 10 mars 2015. Il saisit la juridiction prud'homale afin de faire acter de la nullité de la rupture, considérant qu'il bénéficiait d'une protection lors de la convocation à entretien préalable et qu'une autorisation de licenciement aurait dû être sollicitée auprès de l'Inspection du travail.
- L'employeur soutenait que la candidature était frauduleuse et donc nulle et que le salarié n'avait par conséquent jamais bénéficié d'aucun statut protecteur. La Cour d'appel de Nancy avait admis cet argument.
- La Cour de cassation sanctionne cette position et rappelle que « *l'employeur qui n'a pas contesté la régularité de la candidature du salarié devant le tribunal dans le délai de forclusion légalement prévu (15 jours suivants l'élection) n'est pas recevable à alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié pour écarter la procédure d'autorisation administrative de licenciement* ».

❑ COUR DE CASSATION, 4 OCTOBRE 2023, N°22-12922 :

- Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé.
- Un salarié se porte candidat aux élections professionnelles entre un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire et la notification d'une mutation prononcée au titre de cette sanction.
- L'employeur, ayant eu connaissance de la candidature du salarié au moment du prononcé de la sanction, ne pouvait lui imposer aucun changement de ses conditions de travail sans son accord.



PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

❑ CONSEIL D'ÉTAT, 8 DÉCEMBRE 2023, N°435266 :

- Pour rappel, aux termes de l'article L1132-3-3 du Code du travail, un salarié qui dénonce de bonne foi des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions bénéficie d'une protection contre les mesures de représailles, celles-ci étant atteintes de nullité, sachant que cette protection se cumule avec celle attachée à un éventuel mandat représentatif détenu par le salarié.
- En l'espèce, par 3 emails adressés à une quinzaine de personnes, un représentant syndical avait mis en cause son ancien responsable en l'accusant, sans autres précisions, notamment de « délit d'abus de bien social », d'« utilisation massive d'emplacements de parkings à des fins personnelles » ou encore de « truand corrompu ». L'employeur s'était initialement vu refuser l'autorisation de licenciement par l'Inspection du travail, autorisation qui avait finalement été accordée sur recours hiérarchique. Cette autorisation était contestée en justice par le salarié.
- La position du Conseil d'Etat est la suivante → **Les accusations d'une particulière gravité avaient été formulées en des termes généraux et outranciers, sans que l'intéressé ait par la suite été en mesure de les préciser, et alors même que le salarié menait en réalité une campagne de dénigrement contre son ancien responsable. La demande d'annulation de la décision d'autorisation du licenciement est donc rejetée.**
- **A noter** → La position du Conseil d'Etat apparait plus souple que celle de la Cour de cassation qui considère que la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance, par le salarié, de la fausseté des faits dénoncés (position encore rappelée le 13 septembre 2023, n°21-22301). Or, pour le Conseil d'Etat, la seule circonstance que le salarié n'ait pas été en mesure d'étayer les faits dénoncés, suffit à caractériser la mauvaise foi



DÉNONCIATION D'UN HARCÈLEMENT ET LICENCIEMENT

❑ COUR DE CASSATION, 18 OCTOBRE 2023, N°22-18678 :

- Une salariée est licenciée pour faute grave le 18 novembre 2019, alors même qu'elle a déposé une plainte, le 29 octobre 2019, pour harcèlement sexuel, à l'encontre du directeur d'établissement.
- Pour la Cour d'appel d'Amiens, l'engagement de la procédure de licenciement trouvait son origine dans la dénonciation, par la salariée, de faits de harcèlement sexuel, dès lors que les faits reprochés étaient concomitants de la date à laquelle la salariée avait déposée plainte.
- La Cour de cassation relève quant à elle que dès lors que la lettre de licenciement ne fait pas mention d'une dénonciation de faits de harcèlement sexuel, il convient, pour pouvoir conclure à la nullité, d'établir le lien existant entre les 2 mesures. Dans ce cadre, la méthodologie à suivre est la suivante :
 - ✓ Si les faits invoqués caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture du contrat de travail constitue une mesure de rétorsion.
 - ✓ Si les faits invoqués ne caractérisent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de lien entre la dénonciation d'agissements de harcèlement sexuel ou moral et le licenciement prononcé.
- **A noter** → Si la lettre de licenciement mentionne une dénonciation d'agissements de harcèlement par le salarié (ce qui n'était pas le cas en l'espèce), dont la mauvaise foi n'est pas démontrée, alors le licenciement est nul de plein droit



LOI IMMIGRATION PUBLIÉE AU JO DU 27 JANVIER 2024

- ❑ Le préfet peut accorder, à titre exceptionnel, un titre de séjour « travailleur temporaire » ou « salarié », d'une durée d'un an, à certains travailleurs en situation irrégulière remplissant différentes conditions, sachant que cette régularisation exceptionnelle n'entraîne pas automatiquement l'octroi d'une autorisation de travail.
- ❑ Création d'une amende administrative prononcée par le Ministre chargé de l'Immigration, en cas d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler ou de recours volontaire aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler. Cette amende, qui remplace la contribution spéciale due par l'employeur prononcée par l'Ofii (Office français de l'immigration et de l'intégration), est fixée à un montant maximal de 5000 fois le taux horaire du Smic, porté à 15.000 fois en cas de réitération, et est appliqué autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.
- ❑ Doublement du montant maximal de l'amende pénale → Passage de 15.000 à 30.000 €.
- ❑ Les conditions d'obtention d'une carte de séjour pluriannuelle au terme d'une 1^{ère} année de séjour régulier en France sont renforcées, notamment au regard de l'apprentissage et de la connaissance de la langue française.
- ❑ Autorisations d'absence pour certains salariés étrangers, afin de suivre une formation visant à atteindre une connaissance de la langue française. Ces absences, dans une limite fixée par Décret en conseil d'Etat, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.



ACTE II DE LA RÉFORME DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- ❑ Supprimer les normes inutiles, réduire les délais, faciliter les embauches et augmenter les seuils de déclenchement des obligations
- ❑ Règles plus sévères quand des offres d'emploi sont refusées et meilleur accompagnement des chômeurs par la formation
- ❑ Mieux gagner sa vie par le travail, adaptation les dispositifs fiscaux et sociaux et avoir une meilleure dynamique salariale au sein de certaines branches
- ❑ Remplacement du congé parental par un congé de naissance de 6 mois pour les 2 parents et mieux rémunéré



HERMITAGE Avocats

23 rue Sala - 69002 LYON

Tél: 04.28.29.92.53

Fax: 04.28.29.92.26

contact@hermitage-avocats.com
aude.milliat.frerejean@hermitage-avocats.com

