

LICENCIEMENTS ECONOMIQUES : D'UN JUGE A L'AUTRE

SOMMAIRE

Editorial	Page 1
Jurisprudence	Page 5
• Relations individuelles du travail	Page 5
• Relations collectives de travail	Page 6
Publications du cabinet	Page 9

éditorial

Alain Coeuret
Senior Counsel

Pour le règlement des litiges qui intéressent sa dimension collective et procédurale, le licenciement économique a changé de juge. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le contrôle du bon respect des règles en la matière incombe non plus au juge judiciaire mais au Tribunal administratif, sur recours contre les décisions prises par les DIRECCTE tendant à la validation ou à l'homologation des PSE présentés par les employeurs puis, éventuellement, négociés avec les syndicats représentatifs, majoritaires dans l'entreprise.

Ce n'est pas jouer au mémorialiste que de rappeler qu'un tel transfert de compétences n'est pas inédit en droit du travail français. La loi du 3 janvier 1975, aujourd'hui abrogée, contenait en effet une « mesure phare » consistant à subordonner la régularité du licenciement économique, qu'il soit individuel ou collectif, à l'autorisation de l'administration du travail, laquelle l'accordait le plus souvent de façon tacite, anticipant par là une évolution qui voit aujourd'hui pareille solution s'ériger en principe du droit administratif et non plus en exception.

Mais ce dispositif, souhaité ardemment au départ par les partenaires sociaux, du moins par une majorité d'entre eux, et qui n'éliminait pas, loin de là, toute intervention du juge judiciaire dans les mêmes litiges, avait fini par faire l'unanimité contre lui en raison principalement de l'extrême complexité qui caractérisait sa mise en œuvre, tout spécialement quant à la répartition des compétences entre les deux ordres de juridictions.

Aussi bien avait-on pu parler à cet égard du « labyrinthe infernal du salarié licencié pour motif économique », les recours exercés par les justiciables créant des conflits tantôt positifs, tantôt négatifs entre les juges des deux ordres et déclenchant systématiquement le sursis à statuer de la part du judiciaire, ce qui donnait au final, un tableau peu conforme aux exigences d'une bonne administration de la justice.

C'est sans aucun doute pour tenter d'éviter le retour de tels inconvénients que le législateur de 2013 a fait montre de beaucoup plus de rigueur dans la formulation des règles servant de cadre au contentieux en la matière, étant précisé que l'objectif n'est plus le même qu'en 1975.

Est créé ce qu'on a appelé « un bloc de compétence » au profit des juridictions administratives saisies après que les services de la DIRECCTE aient ou non validé l'accord collectif ayant pour objet le PSE ou qu'ils aient ou non homologué le document unilatéral présenté par l'employeur. L'alinéa premier du nouvel article L 1235-7-1 du Code du travail énonce en effet, en des termes dépourvus de toute ambiguïté, que « *l'accord collectif mentionné à l'article L 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur, mentionné à l'article L 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif, ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L 1233-57-4* ».

Et, pour faire bonne mesure, l'alinéa 2 du même texte indique encore que : « *ces litiges relèvent de la compétence en premier ressort du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux* ». On conviendra que, pour un législateur qui se voulait pleinement respectueux des termes de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, il était difficile de faire mieux dans la précision. Mais ces nouvelles dispositions permettent-elles d'affirmer que le licenciement économique, lorsqu'il est collectif, va à l'avenir faire l'objet d'un traitement juridictionnel maîtrisé ?

Pour répondre, commençons par rappeler ce qui paraît acquis quant à la ligne de partage entre les deux juges. Par l'effet même de la technique employée par le législateur, la compétence devrait demeurer judiciaire pour tout ce qui ne se rattache pas explicitement au bloc créé au bénéfice du juge administratif. En particulier on est très vite tombé d'accord pour considérer que le salarié, même s'il est inclus dans une mesure de grande ampleur, garde le droit de contester son licenciement devant la juridiction prud'homale, celle-ci restant le juge de droit commun du licenciement individuel (ou individualisé).

N'écoutons donc pas les « Cassandra » qui prétendent que, subrepticement, le juge administratif pourrait en venir à apprécier la cause économique ou le respect par l'employeur de l'obligation générale de reclassement de l'article L 1235-7 du Code du travail.

Mais, au-delà, des zones d'ombre s'installent sur la façon dont le nouveau juge des licenciements collectifs va s'y prendre pour exercer son contrôle. Sur une question particulièrement névralgique qui est celle de la détermination du périmètre d'application des critères fixant l'ordre des licenciements, ce sont les juges administratifs entre eux qui paraissent divisés. Après que le Tribunal administratif de Cergy Pontoise ait par deux fois, le 11 juillet 2014 (n° 14-042 et 14-04370), décidé que les nouvelles dispositions légales autorisaient une fixation unilatérale dudit périmètre, y compris lorsque celui-ci coïncide avec un établissement et non l'entreprise en son entier, la Cour administrative d'appel de Versailles vient de consacrer dans la même affaire une solution contraire qui revient à ce que décidait la jurisprudence judiciaire avant la réforme (CAA Versailles 21 octobre 2014 n° 14VEO2408 et 14VEO2409). Si de telles divergences sont quelque part inévitables tant que la juridiction la plus élevée, en l'occurrence ici le Conseil d'Etat, n'aura pas tranché, on conviendra qu'elles mettent à mal l'impératif de sécurité juridique sur un aspect du régime des licenciements collectifs qui soulève depuis toujours des problèmes épineux.

Du reste, c'est aussi le juge judiciaire qui, par les doutes qu'il exprime sur sa propre compétence, contribue à rendre mouvante la frontière entre lui et son homologue du droit public. Particulièrement représentatif de cette attitude apparaît l'ordonnance rendue par le

Tribunal de grande instance de Nanterre le 10 septembre 2014 où le juge judiciaire vient dire qu'il est lui-même incompétent désormais pour décider de la suspension d'un PSE qui comportait, selon son analyse, des risques non pris en compte pour la santé et la sécurité des salariés restant en poste.

Est ainsi offerte au juge administratif une dimension non négligeable du contrôle que le juge judiciaire s'autorisait jusqu'ici à faire en vertu d'une jurisprudence prétorienne initiée par un arrêt « Snecma » du 5 mars 2008 (n° 06-45888). Au regard des risques de chevauchement des solutions retenues par les juridictions des deux ordres, cette déclaration d'incompétence au profit du juge administratif peut se comprendre car la solution contraire risquait de consacrer une immixtion du judiciaire dans le champ d'un PSE en principe soumis tout entier à l'examen de l'administration. On se contentera d'observer que selon les organisations syndicales requérantes, le litige portait exclusivement sur la conformité du projet de réorganisation, soumis notamment à l'information/consultation du CHSCT, à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur tout employeur lors de l'exécution du contrat de travail, en dehors de toute logique de rupture contractuelle. Ici encore donc la position des juges du Palais Royal est très attendue.

Car, si d'aventure le juge administratif ne voulait pas du « cadeau » que lui fait le juge judiciaire, ne s'orienterait-on pas alors vers l'un de ces conflits négatifs déjà évoqués qui inquiétaient tant les acteurs sociaux des années 70/80 parce qu'ils généraient de l'insécurité dans ce secteur du droit du travail ?

JURISPRUDENCE

Relations Individuelles du Travail

Responsabilités solidaires sans co-emploi (Cass. soc. 8 juillet 2014 n° 13-15573 et 13-15845)

Contrairement à l'arrêt « Molex » du 2 juillet 2014 (n° 13-15208) qui était très attendu, la présente décision, plus jeune de quelques jours, est davantage passée inaperçue, alors pourtant qu'elle est porteuse d'une solution qui ne peut laisser indifférents les dirigeants des groupes préoccupés par la présence d'un sureffectif dans leur personnel. Il est vrai que, contrairement au co-emploi, qui repose sur une création du juge, lequel modère désormais son usage, la condamnation civile d'une société pour avoir pris des mesures jugées nuisibles à l'avenir d'une filiale, qui a dû ensuite se séparer de tout ou partie de ses salariés, découle du pur droit commun de la responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle dans les termes des articles 1382 et 1383 du Code civil. Pour autant, on ne saurait sous-estimer la capacité de ces règles traditionnelles à s'adapter au contexte économique en se projetant sur les rapports qu'entretenaient entre eux les membres d'un même groupe de sociétés afin d'en déduire que certaines d'entre-elles doivent être condamnées à réparer le préjudice spécifique lié au licenciement économique prononcé par une filiale.

En l'espèce, l'affaire était née du rachat, par un fonds d'investissement, des titres d'une entreprise en difficulté, via une filiale créée à cette occasion et devenue par la suite le nouvel employeur des salariés présent dans la procédure. Une société de conseil appartenant au même groupe s'était ensuite immiscée dans diverses opérations financières intéressant la filiale, puis celle-ci avait fini par être liquidée et la totalité de ses salariés licenciés. Le co-emploi ayant été écarté par les juges du fond, les ex-salariés de la société liquidée ont alors eu l'idée de rechercher la responsabilité délictuelle des entités juridiques ayant agi pour le compte du fonds d'investissement, leur reprochant des opérations et des dépenses réalisées au seul profit de l'actionnaire, ce qui, de leur point de vue, avait gravement compromis la trésorerie de leur employeur et conduit à la disparition des emplois. Après les juges du fond, la Cour de cassation les a suivis dans ce raisonnement qui aboutit, par le truchement de la notion de

préjudice lié à la perte de chance, à accorder à chaque salarié demandeur des dommages-intérêts réparant le fait qu'eu égard à sa situation financière désastreuse, leur employeur n'avait pu les faire bénéficier de mesures de reclassement dans le cadre d'un PSE. On voit clairement qu'une telle condamnation civile basée sur des chefs différents de ceux qui découlent du co-emploi, suppose que soit préalablement établi le lieu causal entre les comportements reprochés aux sociétés et le préjudice spécifique invoqué. Il n'empêche qu'il y a là une voie d'indemnisation alternative dont il est difficile d'apprécier a priori quelle sera l'importance mais qui est sans doute promise à un certain avenir judiciaire.

L'indemnisation du harcèlement moral (cass. soc. 6 juin 2014 n° 10-27694)

Cette décision pourrait surprendre pour qui n'est pas suffisamment persuadé de l'importance que le législateur français, puis le juge, accordent à la lutte contre le harcèlement, spécifiquement moral dans le cas d'espèce, mais dont on a toutes les raisons de penser qu'il pourrait également être de nature sexuelle. C'est en effet à deux indemnités distinctes et cumulatives que se trouve condamné l'employeur mis en cause dans cette affaire, solution inédite mais qui trouve son fondement dans la commission d'une double faute. D'abord celle, évidente, qui découle des agissements de l'auteur du harcèlement. On rappellera que les comportements très divers qui se rattachent à la qualification de harcèlement moral doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime, susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (C. trav. Art. L 1152-1). Ainsi donc, que le dommage soit actuel ou futur, il doit être considéré comme certain et comme tel, réparable.

Ensuite, c'est la faute consistant en la violation, par ce même employeur, de son obligation de sécurité de résultat à l'égard de chacun de ses salariés qui fonde la seconde indemnité due à la victime. En effet, depuis un arrêt du 21 juin 2006 (n° 05-43914), la Chambre sociale de la Cour de cassation rattache la lutte contre le harcèlement à la dimension préventive de cette obligation, ayant même été jusqu'à considérer que l'employeur était fautif dès lors que surviennent de tels agissements dans son entreprise, peu important qu'il ait pris certaines mesures pour les faire cesser ou tenter de les éviter, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, puisqu'il avait bien été alerté de la situation sans y donner suite.

« Alerte », le mot est lâché. En effet, pour tout décideur d'entreprise qui entend éviter un tel cumul d'indemnités, la sensibilité aux signalements qui pourront lui être adressés par les salariés eux-mêmes, leurs élus ou le médecin du travail est de mise car, à défaut et sous la réserve assez théorique que le salarié demandeur à l'instance puisse démontrer la réalité de ce second préjudice, le harcèlement avéré conduit inéluctablement à une indemnisation aggravée, faute d'y avoir très rapidement mis un terme.

Validité du PSE négocié (CAA Versailles, 30 septembre 2014 n° 14-VE02162 et 14-VE02167)

Bel exemple d'interférence entre deux lois que ces décisions d'une juridiction administrative désormais en charge exclusive de l'examen des conditions de validité de l'accord collectif portant sur le PSE présenté par l'employeur.

Lorsqu'en effet, le contenu du plan résulte d'une négociation, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a posé une condition spécifique de majorité puisqu'aux termes de l'article L 1233-24-1 du Code du travail l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisation reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel quel que soit le nombre de votants. Or, dans les espèces commentées, des élections professionnelles avaient eu lieu peu de temps avant la signature de l'accord, sans

que les syndicats concernés aient notifié à l'employeur la confirmation dans leur mandat des délégués ayant participé à cette négociation. C'est alors à partir des dispositions de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, que la validité de l'accord porteur de PSE pouvait être attaqué, ce que n'a pas manqué de faire un syndicat non signataire de celui-ci. Il faut en effet se rappeler que, depuis l'intervention de la loi précitée, le mandat de délégué syndical prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise (C. trav. Art. L 2143-1).

Si l'ancien délégué syndical obtient le score personnel de 10 %, son organisation peut à nouveau le désigner à cette fonction à l'issue du scrutin, en le notifiant à l'employeur. Toute abstention sur ce point risque d'emporter de graves conséquences dès lors que l'intéressé continue néanmoins de se comporter comme titulaire d'un mandat qu'il n'a plus, faute d'avoir été à nouveau désigné par son organisation. C'est bien ce qui s'est passé en l'espèce, l'accord collectif ne satisfaisant plus, du fait de cette lacune dans la désignation, à la condition de majorité requise par la loi, en conséquence de quoi la décision administrative de validation de l'accord sur le PSE devrait être annulée pour ne pas avoir pris en compte la conformité de ce dernier à l'article L 1233-24-1 ci-avant cité.

Exit la rupture amiable ? (cass. soc., 15 octobre 2014 n° 11-22251)

Le rapport annuel de la Cour de cassation 2014 commentera officiellement cet arrêt qui donne très clairement la prééminence à la rupture conventionnelle telle qu'issue de la loi du 25 juin 2008 par rapport à la rupture amiable du contrat de travail qui ne demeure praticable que dans les cas autorisés par la loi.

La lecture même des textes conduisait à cette solution. D'un côté, en effet, l'article L 1231-1 du Code du travail qui enferme la rupture de tout contrat à durée indéterminée dans le périmètre du Titre III, y compris lorsqu'il s'agit d'une rupture d'un commun accord. De l'autre, l'article L 1237-11 du même code qui qualifie cette rupture d'un commun accord de rupture conventionnelle soumise aux dispositions réglementant ce mode de rupture et destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Il n'empêche qu'on doit voir dans l'affirmation de cette prééminence de la rupture conventionnelle homologuée le jeu d'une règle traditionnelle d'interprétation qui veut que les prévisions spéciales du législateur priment sur les prévisions plus générales (*specialia generalibus derogans*) lesquelles en l'occurrence sont portées par l'article 1134 du Code civil lui-même, dont l'alinéa 2 prévoit la possibilité pour les parties à un contrat de se délier de leurs obligations, le contrat de travail ne pouvant d'autant moins échapper à cette règle de base que l'article L 1221-1 du Code du travail rappelle expressément sa soumission aux règles du droit commun des contrats.

Mais précisément, parce qu'il s'agit de règles spéciales, il conviendra qu'elles s'effacent devant les cas où c'est le législateur lui-même qui a prévu l'application résiduelle de l'article 1134 du Code civil, c'est-à-dire d'une résiliation « nue », n'entraînant le déclenchement d'aucune des règles de la rupture conventionnelle. Il en ira ainsi, même en matière de contrat à durée indéterminée, à propos des départs négociés intervenant dans le cadre d'un PSE ou d'un accord collectif de GPEC (cf art. L 1237-16), ainsi qu'à propos de la rupture du contrat d'apprentissage, y compris lorsque celui-ci a été conclu à durée indéterminée (cf art. L 6222-18). A fortiori la résiliation amiable demeure applicable aux contrats à durée déterminée dont l'expiration avant le terme stipulé est due à la volonté commune des parties (cf art. L 1243-1).

Relations Collectives de Travail

Honoraires de l'expert du CHSCT (TGI Nanterre, 19 juin 2014 n° 14-01078)

Il n'est pas fréquent de signaler à l'attention du lecteur la teneur d'une décision émanant des juges de fond qui plus est, lorsqu'elle émane du juge de l'urgence statuant sur la forme des référés. Cependant, il en est qui, tel David face à Goliath, défient les positions adoptées par plus puissants qu'eux, à commencer par les membres de la Chambre sociale de la Cour de cassation, comme à travers cette ordonnance qui prend le contrepied d'un arrêt de la Haute juridiction du 15 mai 2013 (n° 11-24218) sur la question très sensible du sort des frais d'une expertise demandée par un CHSCT dont la délibération sera finalement annulée par la juridiction compétente.

En l'espèce, le TGI de Nanterre, suivant en cela l'exemple d'une Cour d'appel dans une affaire similaire (CA Bourges, 23 janvier 2014 n° 13-01009), a rejeté la demande de l'expert visant au paiement du solde des honoraires correspondant au travail réalisé et ordonné à ce dernier le remboursement de l'intégralité des sommes déjà versées par l'employeur. Cette solution paraît, il faut le dire, mieux fondée en droit que celle de la Cour de cassation puisque, comme le rappelle le TGI, elle découle du Code des procédures civiles d'exécution, dont l'article L 111-10 al 2, prévoit que l'exécution est poursuivie aux risques de créancier, celui-ci devant rétablir le débiteur dans ses droits en nature ou par équivalent si le titre est ultérieurement modifié.

Appliquée au cas d'espèce, l'obligation de rembourser les sommes déjà versées alors que l'expert avait pris le risque d'une annulation de la délibération du comité, prend un tour quasi-automatique puisqu'elle résulte de plein droit de la réformation de la décision de première instance par la Cour d'appel saisie d'une contestation de la délibération du CHSCT. En vérité, on ne voit guère comment la Haute juridiction pourrait s'affranchir d'un tel raisonnement dont le rappel sonne comme une invitation à revirer.

Renouvellement du CHSCT : Cass. soc. 8 octobre 2014 n° 13-60262

L'arrêt figurera au prochain rapport annuel de la Cour de cassation, où son sens et sa portée seront expliqués par les juges suprêmes eux-mêmes, ce qui est bien normal eu égard aux changements de pratiques qu'il induit et dont la non-conformité à la loi (en l'occurrence telle qu'interprétée par le juge !) est susceptible d'avoir pour les employeurs de lourdes conséquences non seulement civiles mais également pénales. Antérieurement à la décision commentée, il était interdit à l'employeur d'organiser le scrutin, au sein du collège désignatif prévu à cet effet, dans les jours précédant le terme des mandats en cours, ce, sous peine d'annulation des résultats obtenus. La solution découlait d'un arrêt du 14 juin 2004 (n° 02-60225) ayant lui-même bénéficié d'un commentaire au rapport de l'année correspondante, ce qui la rendait particulièrement impérieuse pour les juges du fond.

Dans sa formulation normative, elle indiquait que « *les membres du CHSCT sont investis de leurs prérogatives dès la proclamation des résultats et jusqu'à l'expiration effective de leurs mandats* ». Il est vrai que, contrairement aux élections DP/CE, dont le premier tour doit être organisé dans les quinze jours qui précèdent l'expiration des mandats de ces représentants (C. trav. Art. L 2314-3 et L 2324-4), aucune disposition légale n'a prévu que l'employeur pouvait anticiper l'organisation du vote visant à renouveler les mandats des membres du CHSCT. Tout au contraire, un texte d'origine réglementaire (R 4613-6) dispose que le collège désignatif doit être réuni « *lorsque le mandat vient à expiration* ».

Cependant, on ne voit guère la raison pour laquelle un traitement à part était ainsi réservé à ces comités, alors qu'un inconvénient pouvait résulter de la carence de CHSCT jusqu'à la proclamation des nouveaux élus par hypothèse postérieure à la date d'expiration des mandats sortants. Cette lecture littérale du texte qui risquait de le laisser sans esprit est désormais

révoquée et lui succède une interprétation judiciaire plus nuancée qui tient en la formule suivante : « *Si le renouvellement des membres du CHSCT ne peut avoir pour effet de mettre fin aux mandats en cours avant leur date d'expiration, l'employeur, afin d'assurer la permanence de l'institution, peut réunir le collège désignatif avant le terme ultime de ces mandats, les désignations ainsi effectuées ne prenant effet qu'à ce terme* ».

Ainsi disparaît un particularisme injustifié du régime des CHSCT par rapport aux autres institutions élues et, par voie de conséquence, un peu du « mille-feuilles » que représente ce secteur du droit du travail français.

Discrimination syndicale et fonctionnement des institutions représentatives des salariés dans l'entreprise (Cass. soc. 8 octobre 2014 n° 13-16720)

Les dysfonctionnements qui affectent les secondes, mêmes lorsqu'elles sont imputables à l'employeur, ne sont pas caractéristiques de la première. Le raisonnement pénaliste permet peut-être de mieux rendre compte de cette absence de lien que l'approche purement civile illustré par cet arrêt la chambre sociale, laquelle se contente de dire que « *la méconnaissance par l'employeur des attributions des institutions représentatives du personnel ne constitue pas en soi une discrimination syndicale* ». En vérité, pour comprendre qu'il en aille ainsi, il faut faire apparaître que, tout en étant éventuellement cumulables (par exemple un représentant du personnel atteint sélectivement dans l'exercice de son mandat sur la base d'une appartenance syndicale qui déplaît) les deux types d'atteinte relèvent de concepts différents qui protègent des intérêts distincts contre, tantôt la perturbation des structures représentatives elles-mêmes, tantôt la mise au jour d'une différence de traitement entre salariés à raison du rôle syndical qu'ils jouent dans l'entreprise. A cette opposition entre le structurel et l'individuel correspondent, au pénal, deux incriminations assez différentes dans leur régime et dans leur répression. D'un côté, le délit d'entrave aux différentes formes de représentation institutionnelle, y compris celles ayant une nature syndicale : délégués et sections, de l'autre, le délit de discrimination syndicale, dédié à la protection de la liberté syndicale exercée par des salariés affiliés aux organisations présentes dans l'entreprise, que ces salariés détiennent ou non par ailleurs des mandats représentatifs, et à la condition qu'ils fassent l'objet, précisément à raison de cette appartenance, d'un traitement, salarial ou autre, moins avantageux que leurs collègues placés dans une situation équivalente.

PUBLICATIONS DU CABINET

« **Responsabilité pénale des personnes morales : encore des interrogations !** »
par Alain Coeuret et François Duquesne, Revue de Jurisprudence sociale, octobre 2014 – RJS 10/14

« **Le responsable de l'inexécution des nouvelles obligations comptables du Comité d'entreprise** »
par Alain Coeuret et Guillaume Navarro, Semaine sociale Lamy, 27 octobre 2014 – n° 1649

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : gide.com

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le "Cabinet") diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Conformément à la loi "informatique et libertés" n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication (privacy@gide.com).

CONTACTS

BAUDOUIIN DE MOUCHERON
moucheron@gide.com

AURELIEN BOULANGER
boulanger@gide.com

DAVID JONIN
jonin@gide.com

FOULQUES DE ROSTOLAN
rostolan@gide.com

FRANCOIS VERGNE
f.vergne@gide.com

GUILLAUME NAVARRO
navarro@gide.com

ALAIN COEURET
coeuret@gide.com