



LETTRE

DU DEPARTEMENT DROIT SOCIAL

AVRIL 2010

P.2 I - ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- 1. Accord National Interprofessionnel du 20 février 2010** relatif à la prorogation du mécanisme d'indemnisation des conventions de reclassement personnalisé
- 2. Instruction DGT n° 2 du 23 mars 2010** concernant le recours au dispositif de la rupture conventionnelle et l'encadrement de son homologation
- 3. Circulaire DGEFP n° 2010-13 du 30 mars 2010** relative aux règles applicables au chômage partiel
- 4. Arrêtés des 9 avril et 12 avril 2010** concernant le taux maximum de prise en charge du chômage partiel par l'Etat

P.4 II - ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

- 1. Homologation d'une rupture conventionnelle par le juge des référés** (Cons. Prud. Nanterre, 5 janvier 2010, n° R 09/648)
- 2. Nullité de la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais professionnels** (Cass. soc. 25 mars 2010, n° 08-43.156)
- 3. Incidence sur la contribution au CE de la gestion de la cantine par l'employeur** (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 09-12.074)
- 4. Précisions sur le cas des salariés partiellement affectés à une activité transférée** (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-42.065)
- 5. Prise d'acte de la rupture : les manquements de l'employeur doivent empêcher la poursuite du contrat** (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-44.236)
- 6. Le travail à domicile signifie une immixtion de l'employeur dans la vie privée de son salarié qui doit être indemnisée** (Cass. soc. 7 avril 2010, n° 08-44.865 à 08-44.869)
- 7. Possibilité de constater l'inaptitude en dehors de la visite médicale de reprise** (Cass. soc. 8 avril 2010, n° 09-40.975)
- 8. La réforme de 2008 concernant la représentativité est conforme au droit international** (Cass. soc. 14 avril 2010 n° 09-60.426)

I - ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

1. Accord National Interprofessionnel du 20 février 2010 relatif à la prorogation du mécanisme d'indemnisation des conventions de reclassement personnalisé

Le 20 février 2010, les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel (ANI) reconduisant le dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP), qui devait en principe prendre fin le 31 mars 2010, dans les conditions qui lui étaient applicables jusque-là.

Une nouvelle convention portant reconduction des modalités des CRP a également été signée le même jour. Ce texte sera applicable lorsqu'il aura l'agrément des pouvoirs publics. L'avis préalable à cet agrément a été publié au Journal Officiel du 10 avril.

L'ANI a vocation à cesser en même temps que la convention d'assurance chômage du 19 février 2009 : ainsi, il s'applique aux procédures de licenciement économique engagées entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2011.

A titre de rappel, une CRP doit être proposée, par les entreprises de moins de 1000 salariés et par celles en redressement ou liquidation judiciaire, aux salariés concernés par un licenciement pour motif économique à condition qu'ils aient au moins deux ans d'ancienneté et qu'il puisse bénéficier de l'assurance chômage.

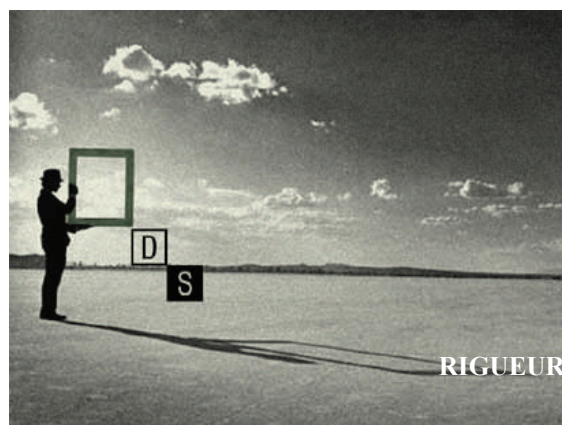
2. Instruction DGT n° 2 du 23 mars 2010 concernant le recours au dispositif de la rupture conventionnelle et l'encadrement de son homologation

A travers l'instruction du 23 mars 2010, l'administration rappelle que l'employeur ne peut utiliser la rupture conventionnelle pour contourner les règles du licenciement économique.

Il convient de rappeler que la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, soumis à l'homologation de l'Administration.

Or l'article L. 1233-3 du Code du Travail prévoit que les dispositions du Code du travail concernant le licenciement pour motif économique sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de la rupture conventionnelle.

La Direction Générale du Travail (DGT) précise ici qu'une rupture conventionnelle peut intervenir quand bien même l'entreprise traverse des difficultés économiques la contraignant à se séparer de certains de ses salariés.





Cependant, le mécanisme de la rupture conventionnelle ne peut être utilisé pour priver les salariés des garanties attachées au licenciement économique collectif.

Ainsi, la DGT prévoit qu'en présence d'un certain nombre d'indices indiquant un possible contournement de la procédure de licenciement économique collectif, l'autorité administrative devra vérifier l'existence ou non d'un contournement des règles encadrant les licenciements économiques collectifs. Et dans l'hypothèse où un tel détournement est avéré, cette dernière devra refuser l'homologation.

S'agissant des éléments susceptibles de révéler un contournement, la DGT considère que le contournement peut être caractérisé par un recours massif à la rupture conventionnelle dans une entreprise ou un groupe confronté à un contexte économique difficile qui serait susceptible, à court terme, de conduire à la mise en œuvre d'un PSE.

Selon la DGT, un indice de contournement est constitué en cas de dépassement des seuils suivants :
⇒ 10 demandes d'homologation

sur une même période de 30 jours ;
⇒ Au moins 1 demande sur une période de 3 mois, faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de 3 mois immédiatement antérieurs ;
⇒ Une demande au cours des 3 premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

Puis, elle précise que l'existence de difficultés économiques peut ressortir de documents de l'entreprise tels que les comptes rendus de réunions du CE, les demandes d'indemnisation au titre du chômage partiel, les demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés.

Enfin, elle indique que le bien fondé du recours aux ruptures conventionnelles s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise ou du groupe. Elle invite donc les différentes autorités territoriales à s'échanger les informations opportunes.

En conséquence, il convient de limiter le nombre de ruptures conventionnelles conclues dans un contexte économique difficile, au risque de se voir refuser les homologations correspondantes.

3. Circulaire DGEFP n° 2010-13 du 30 mars 2010 relative aux règles applicables au chômage partiel

Dans un contexte économique difficile, le chômage partiel peut se révéler comme un véritable outil de prévention des licenciements. A ce titre, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation

Professionnelle (DGEFP) fait un point sur les différentes modalités de mise en œuvre du chômage partiel.

La circulaire du 30 mars 2010 présente de manière claire et détaillée l'ensemble des règles applicables au chômage partiel et en rappelle les évolutions notables.

Elle préconise ainsi de conclure des conventions d'activité partielle de longue durée (APLD), le mode de conventionnement du chômage partiel de longue durée, en raison de son caractère plus favorable pour les salariés notamment compte tenu de la rémunération prévue.

En outre, la DGEFP insiste sur les possibilités d'articuler l'activité partielle avec des actions de formation, incitant notamment les entreprises à organiser les formations hors temps de travail.

4. Arrêtés des 9 avril et 12 avril 2010 concernant le taux maximum de prise en charge du chômage partiel par l'Etat

A titre liminaire, il convient de rappeler que l'indemnité de chômage partiel est, par principe, payée par l'employeur et partiellement remboursée par l'Etat grâce à l'allocation spécifique de chômage partiel. A ce titre, le taux de remboursement par l'Etat est fonction de plusieurs critères (gravité des difficultés de l'entreprises, circonstances exceptionnelles, etc.).

En application de l'article D. 5122-42 du Code du Travail, le taux de



prise en charge par l'Etat ne peut excéder un maximum fixé annuellement par arrêté.

L'arrêté du 9 avril 2010 fixe ce taux à 80% pour les conventions signées du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010.

Toutefois un arrêté du 12 avril 2010 fixe ce taux à 100% pour les conventions signées du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 par les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité du fait des événements liés aux intempéries du 27 février au 1^{er} mars 2010 (tempête Xynthia) pour lesquels l'état de catastrophe naturelle a été déclaré pour l'ensemble des communes des départements de la Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, de la Vendée et de la Vienne.

II - ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

1. Homologation d'une rupture conventionnelle par le juge des référés (Cons. Prud. Nanterre, 5 janvier 2010, n° R09-648)

Il convient de rappeler que la rupture conventionnelle doit faire

l'objet d'une homologation par la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

L'article L.1237-14, al. 4 du Code du travail dispose que tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Conseil de Prud'hommes et que ce dernier peut prononcer l'annulation d'un refus d'homologation (Circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009 n°6).

Une telle règle signifie-t-elle que le Conseil de Prud'hommes est compétent pour homologuer une rupture conventionnelle suite à un refus de l'administration ?

Le Conseil de Prud'hommes de Nanterre a accepté de se prononcer en formation de référé sur le refus d'homologation de la rupture conventionnelle aux motifs suivants : « *Attendu qu'il y aurait un trouble manifestement illicite d'attendre un jugement au fond compte tenu des délais de jugement au fond du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en sa section encadrement et qu'il y a urgence, M. S.A.R. ayant un projet personnel en cours.* » et a prononcé l'homologation de la convention de rupture.

Pourtant, dans une espèce similaire, le Conseil de Prud'hommes de Toulouse a refusé de retenir l'urgence du fait des projets personnels du salarié et a renvoyé l'affaire devant les juges du fond (Cons. Prud. Toulouse, 22 janvier 2010, n° R 10/4).

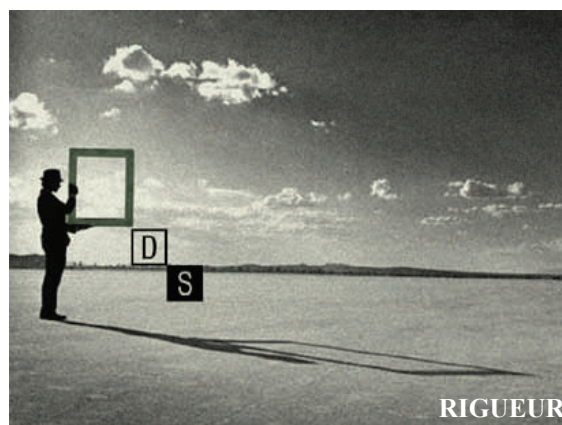
La décision du Conseil de Prud'hommes de Nanterre a été frappée d'appel ; il convient, en conséquence, d'attendre l'arrêt de la Cour avant de définir une position claire sur la compétence du juge des référés d'homologuer une rupture conventionnelle après un refus de l'administration.

Nous ne manquerons pas de suivre les développements que pourra connaître cette question.

2. Nullité de la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais professionnels
(Cass. soc. 25 mars 2010, n° 08-43.156)

La jurisprudence avait d'ores et déjà affirmé la règle selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité pour le compte de l'employeur doivent être supportés par ce dernier.

En application de cette règle les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent



être imputés sur sa rémunération, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire (Cass. soc., 9 janv. 2001 : Bull. civ. V, n° 1. – Cass. soc., 5 juin 2001 : RJS 8-9/2001, n°1092. – Cass. soc. 6 juin 2001 : Juris-Data n° 2001-010166. – Cass. soc., 6 mai 2002 : Juris-Data n° 2002-014377).

En l'espèce, une salariée engagée comme VRP à temps partiel saisit la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail en raison du non paiement de son salaire de la part de son employeur du fait de la non prise en charge par ce dernier de ses frais professionnels qui réduisait dès lors sa rémunération minima contractuellement prévue.

Le contrat de travail de ladite salariée contenait une clause prévoyant que ses frais professionnels demeuraient à sa charge et la Cour d'Appel a validé l'existence de cette clause considérant que l'accord interprofessionnel des VRP n'était pas applicable à l'intéressée.

La Cour de Cassation censure ce raisonnement estimant : « *que la clause du contrat de travail qui mettait à la charge de la salariée les frais engagés par celle-ci pour les besoins de son activité professionnelle devait être réputée non écrite* ».

Cet arrêt constitue une application stricte des règles antérieurement dégagées par la jurisprudence.



Il en résulte que le contrat de travail peut prévoir la prise en charge par le salarié des frais professionnels sous deux conditions :

- une contrepartie forfaitaire fixée à l'avance doit être versée au salarié ;
- la rémunération du salarié, déduction faite des frais professionnels, doit demeurer supérieure ou égale au salaire minimum légal ou conventionnel.

3. Incidence sur la contribution au CE de la gestion de la cantine par l'employeur (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 09-12.074)

Il convient de rappeler que selon l'article L. 2323-83 du Code du Travail le comité d'entreprise a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise.

L'article L. 2323-86 du Code du travail prévoit que le montant annuel de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles ne doit pas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge par le comité d'entreprise (CE) des activités

sociales et culturelles, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

A cet effet, l'activité de restauration a toujours posé des difficultés, nombre d'employeurs considérant qu'il s'agit d'un service d'entreprise à ne pas prendre en compte.

Cependant l'Administration estime qu'il s'agit d'une activité sociale et les dépenses afférentes doivent être prises en compte pour calculer le montant de la contribution patronale même si sa gestion est assurée par l'employeur à ses frais (Rép. Min. n° 11372).

L'arrêt rendu par la Cour de Cassation le 30 mars 2010 confirme cette solution.

En l'espèce, l'employeur a pris en charge l'activité de restauration ; il a, de ce fait, diminué le montant des sommes affectées à cette activité au cours des trois dernières années. Face à cette situation, le comité d'entreprise a saisi les juridictions afin que lui soit reversée la somme correspondante.

La Cour d'Appel le déboute de sa

demande considérant qu'il n'assure pas la gestion de cette activité.

Mais la Cour de Cassation censure ce raisonnement énonçant que : « *La contribution globale due au comité d'entreprise pour le financement des œuvres sociales et culturelles doit être calculée conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L. 2323-86 du Code du travail, peu important que le comité d'entreprise ait délégué à l'employeur la gestion de l'activité de restauration* ».

Par cet arrêt, la jurisprudence confirme une solution ancienne : le fait pour l'employeur de gérer directement la cantine de l'entreprise ne l'autorise pas pour autant à réduire le montant de sa contribution aux activités sociales et culturelles du CE.

4. Précisions sur le cas des salariés partiellement affectés à une activité transférée (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-42.065)

L'arrêt rendu par la Cour de Cassation le 30 mars 2010 s'intéresse au sort des salariés partiellement affectés à une activité, objet d'un transfert à une autre entreprise.

Lorsqu'une cession partielle de l'entreprise affecte en partie l'emploi d'un salarié, il est de jurisprudence constante que le changement d'employeur doit s'opérer en proportion de la part de l'activité que l'intéressé exerce dans l'entité transférée (Cass. soc. 2 mai 2001 : RJS 7/01 n°854 ; Cass. soc. 12 février 2008 : RJS 4/08 n° 404 ; Cass.



soc. 8 juillet 2009 : RJS 11/09 n° 835).

Cette solution impliquait la scission du contrat de travail unique en différents contrats à temps partiels.

L'arrêt précité aménage partiellement cette solution. Désormais, les salariés travaillant pour l'essentiel, bien que non exclusivement, à l'activité cédée, sont transférés en totalité au service du nouvel employeur.

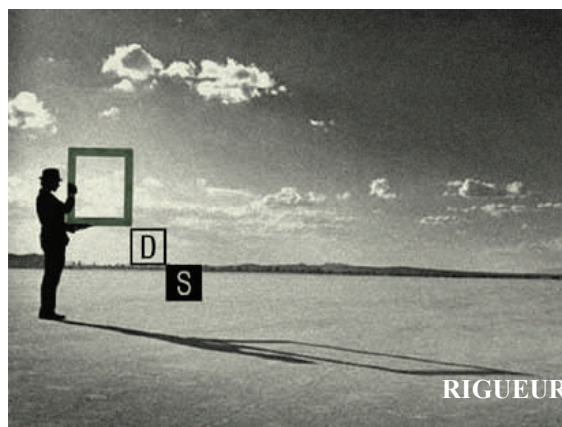
En l'espèce, un salarié exerçait essentiellement son activité de directeur financier dans le secteur « télévision » de l'entreprise qui l'employait.

Cette activité a été transférée à une autre société.

En conséquence, le contrat dudit salarié a été transféré en totalité. Ce dernier a contesté cette décision estimant que son employeur initial conservait ses autres activités dans lesquelles il travaillait également.

La Cour de Cassation confirme le raisonnement de la Cour d'Appel et déboute le salarié de sa demande. Elle considère que le contrat de travail d'un salarié qui consacre l'essentiel de son activité à l'activité cédée doit être transféré en totalité au nouvel employeur et que le fait qu'il exerçait accessoirement d'autres activités au sein de l'entreprise cédante est sans incidence.

Cette solution a l'avantage de faciliter le transfert des contrats de



travail en cas de cession partielle d'entreprise, bien que le critère de l'activité essentielle du salarié ne soit pas défini en l'espèce.

5. Prise d'acte de la rupture : les manquements de l'employeur doivent empêcher la poursuite du contrat (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-44.236)

La Cour de Cassation, à travers son arrêt du 30 mars 2010, précise les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une prise d'acte de la rupture à l'initiative du salarié.

D'après une jurisprudence constante, la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où les manquements de l'employeur sont suffisamment graves (notamment Cass. soc. 19 janvier 2005 : RJS 3/05 n° 254 ; Cass. soc. 9 mai 2007 : RJS 7/07 n° 843).

L'arrêt précité spécifie que les manquements de l'employeur d'une gravité suffisante sont ceux qui empêchent la poursuite du contrat de travail.



En l'occurrence, une salariée se porte candidate au départ volontaire dans le cadre d'un PSE afin d'occuper le poste proposé par une autre entreprise et de bénéficier des indemnités de départ conventionnelles. Cependant son employeur ne lui répond pas en temps utile sur cette candidature. Elle prend acte de la rupture de son contrat de travail et rejoint son nouvel emploi.

Puis, elle saisit la juridiction prud'homale en vue d'obtenir les indemnités de rupture correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'Appel fait droit à sa demande mais la Cour de Cassation censure cette décision estimant que : « *l'objet de la prise d'acte est de permettre au salarié de rompre son contrat lorsque les faits reprochés à l'employeur font obstacle à la poursuite de ce contrat.* »

En effet, la Haute Cour considère que le retard de réponse de l'employeur n'était pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail du salarié ce qui a pour conséquence de faire produire

à la prise d'acte les effets d'une démission.

En conséquence, la solution selon laquelle tout manquement de l'employeur ne justifie pas la prise d'acte est clairement affirmée. Désormais, en plus de devoir être suffisamment grave, il est nécessaire que ce manquement empêche la poursuite du contrat de travail.

6. Le travail à domicile signifie une immixtion de l'employeur dans la vie privée de son salarié qui doit être indemnisée (Cass. soc. 7 avril 2010, n° 08-44.865 à 08-44.869)

Grâce aux nouvelles technologies, le travail à domicile ou télétravail se développe de manière considérable ; la jurisprudence est ainsi amenée à définir au fur et à mesure les règles qui l'encadrent.

A cet égard, la Cour de Cassation pose, dans cet arrêt, le principe selon lequel le travail à domicile à la demande de l'employeur constitue une immixtion dans la vie privée du salarié, justifiant ainsi une indemnisation spécifique de ce dernier.

En l'espèce, plusieurs salariés exerçant une activité commerciale itinérante devaient exercer une partie de leur activité à leur domicile, notamment certaines tâches administratives. A ce titre, ils sollicitent le paiement d'une indemnité de sujétion d'un montant forfaitaire versé à titre de remboursement de frais en contrepartie des contraintes subies par eux et liées à l'occupation du domicile à des fins professionnelles.

La Cour d'Appel accueille leurs demandes. L'employeur se pourvoit en cassation et invoque le fait que les avenants aux contrats de travail des salariés concernés mentionnaient la prise en compte de cette sujétion dans la rémunération forfaitaire attribuée.

Cependant la Cour de Cassation confirme le raisonnement de la Cour d'Appel : *« l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat ; si le salarié qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ».*

La Haute juridiction considère que les avenants aux contrats de travail ne fixaient pas le montant de l'indemnité compensatrice de l'occupation du domicile, ce qui n'était dès lors pas suffisant.



Ainsi, le travail à domicile d'un salarié implique de la part de son employeur le paiement d'une indemnité particulière dont le montant doit être fixé contractuellement.

7. Possibilité de constater l'inaptitude en dehors de la visite médicale de reprise (Cass. soc. 8 avril 2010, n° 09-40.975)

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation procède à une application littérale de l'article R. 4624-31 du Code du Travail qui n'impose nullement que la constatation de l'inaptitude d'un salarié ait lieu lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension de son contrat de travail.

En l'occurrence, un salarié en arrêt maladie du 25 octobre au 6 novembre 2004, rencontre de sa propre initiative le médecin du travail, le 30 décembre 2004. Suite à une seconde visite médicale, le 13 janvier 2005, le médecin du travail rend un avis d'inaptitude.

Face à cette situation, son employeur le licencie pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement, estimant que l'inaptitude ne peut être constatée que dans le cadre d'une visite de reprise.

La Cour d'Appel accède à sa demande. Mais la Cour de Cassation censure cette décision puisqu' aucune disposition légale n'exige que la constatation d'inaptitude soit faite lors de la visite de reprise, mais à

l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines.

Ainsi, le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire aussi bien lors de la visite d'embauche, de la visite périodique ou, comme en l'espèce, lors d'une visite occasionnelle à l'initiative du salarié.

En cas de désaccord, le salarié pouvait exercer le recours prévu contre la décision du médecin du travail (art. L. 4624-1 du Code du Travail).

8. La réforme de 2008 concernant la représentativité est conforme au droit international (Cass. soc. 14 avril 2010 n° 09-60.426)

A travers cet arrêt, la Cour de Cassation déclare la conformité aux normes conventionnelles européennes et internationales des dispositions de la loi du 20 août 2008 qui conditionnent la représentativité syndicale et la possibilité d'être désigné comme

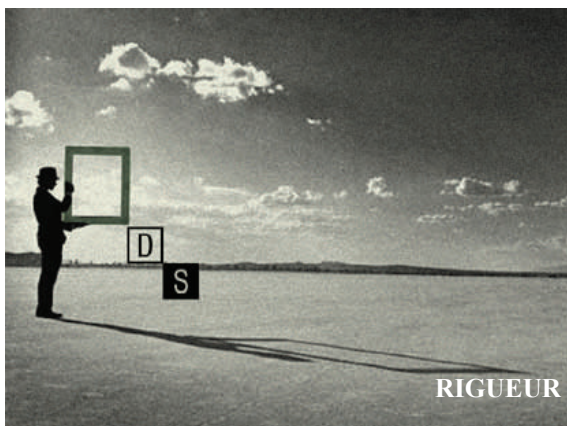
délégué syndical, à l'obtention d'un score électoral de 10% lors des élections professionnelles.

En l'espèce, le syndicat FO de la société SDMO Industries n'avait obtenu que 7,01% des suffrages exprimés mais avait néanmoins désigné un délégué syndical qui ne satisfaisait pas non plus à la condition d'audience électorale (10%). L'employeur et le syndicat CFDT contestent cette désignation.

Le Tribunal d'instance de Brest valide ladite désignation, estimant la loi du 20 août 2008 contraire à un certain nombre de textes internationaux.

La Cour de Cassation censure ce raisonnement et annule la désignation du délégué syndical par le syndicat FO estimant :

« Ni l'article 11 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ni les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, ni l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, ni les conventions n° 98 et 135 de l'OIT ne s'opposent à ce que les Etats réservent le droit de mener des négociations aux syndicats représentatifs. Le fait pour les salariés, à l'occasion des élections professionnelles, de participer à la détermination des syndicats aptes à les représenter dans les négociations collectives n'a pas pour effet d'affaiblir les représentants syndicaux au profit des représentants élus, chacun conservant les attributions qui lui sont propres.



Par ailleurs, l'obligation faite aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10% des voix ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale et ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical.»

Enfin, il convient de signaler que le Tribunal d'Instance du Raincy, sur demande de la CFTC, a saisi la Cour de Cassation, le 2 avril 2010, d'une question préalable de constitutionnalité portant sur le critère légal du pourcentage obtenu lors des élections professionnelles.

Nous ne manquerons pas de revenir sur les suites que connaîtra cette question.



DS AVOCATS

**PARIS
LA REUNION
LYON
BRUXELLES
BARCELONE
MILAN
DÜSSELDORF
TUNIS
BUENOS AIRES
SHANGHAI
CANTON
PEKIN
HANOI
HO CHI MINH VILLE
SINGAPOUR**

Sont également disponibles sur notre site:

www.dsavocats.com

- La lettre des départements droit public des affaires, droit de l'immobilier et droit de la construction.
- La lettre du droit des affaires en Chine.
- La lettre du département droit économique et échanges internationaux.
- La lettre du département Sociétés
- La lettre du département Droit fiscal
- La lettre du département Propriété Intellectuelle et technologies de l'information.

Vous pouvez les recevoir de façon régulière sur simple demande à:

astorg@dsavocats.com