



LETTRE

DU DEPARTEMENT DROIT SOCIAL

FEVRIER 2010

P.2 **I - ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE**

1. **Lettre ministérielle du 29 janvier 2010** : Report des obligations concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
2. **Adoption définitive du texte de loi visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par l'Assemblée nationale le 16 février 2010**

P.4 **II - ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE**

1. **L'inexécution par l'employeur du suivi des salariés sous convention de forfait-jours ouvre droit à des dommages et intérêts** (Cass. soc. 13 janvier 2010, n° 08-43.201)
2. **La prise d'acte justifiée de la rupture ouvre toujours droit à l'indemnité compensatrice de préavis** (Cass. soc. 20 janvier 2010 n°08-43.471 et 08-43.476)
3. **Exclusion du vote électronique pour la ratification d'un accord collectif par référendum** (Cass. soc. 27 janvier 2010, n° 09-60.240)
4. **Le conseiller du salarié reste protégé pendant les 12 mois suivants la fin de son mandat** (Cass. soc. 27 janvier 2010, n° 08-44.376)
5. **La preuve de discrimination syndicale en cas d'absence de toute progression professionnelle** (Cass. soc. 28 janvier 2010, n° 08-41.959)
6. **Harcèlement moral : le non respect de l'avis d'aptitude avec réserves** (Cass. soc. 28 janvier 2010, n° 08-42.616) **et même en cas de mesures prises par l'employeur pour faire cesser les agissements litigieux** (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.144 et n° 08-44.019)
7. **Le salarié qui conteste l'avis d'inaptitude n'a pas à en avertir son employeur** (Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-44.455)
8. **La mise à pied conservatoire est possible avant un licenciement non disciplinaire** (Cass. soc. 3 février 2010, n° 07-44.491)
9. **Concours de conventions collectives en cas de cession d'entreprise** (Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-44.454)
10. **La tenue d'élections professionnelles ne met pas fin à la période transitoire en cas de PV de carence** (Cass. soc. 10 février 2010, n° 09-60.244 et n° 09-60.245)

I ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Lettre ministérielle du 29 janvier 2010 : Report des obligations concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

En principe, par application de l'article L. 5212-10, al. 2 du Code du travail, issu de la loi du 11 février 2005, les établissements de plus de 20 salariés qui, entre 2006 et 2009 n'ont réalisé aucune action positive au titre de l'OETH, sont redevables d'une contribution évaluée à 1500 fois le SMIC horaire, à compter du 1^{er} janvier 2010 pour l'OETH due au titre de l'année 2009.

Cependant, le gouvernement a indiqué par lettre ministérielle en date du 29 janvier 2010, prendre en compte les difficultés liées au contexte économique et celles particulières des établissements de moins de 50 salariés pour satisfaire cette obligation.

Ainsi, il a été décidé d'octroyer un délai supplémentaire, jusqu'au 31 juillet 2010 pour le paiement de la contribution majorée, aux établissements ayant atteints en 2009 un effectif d'assujettissement entre 20 et 49 salariés.

En conséquence, en l'absence en matière d'OETH avant le 1^{er} juillet 2010, l'établissement devra s'acquitter de sa contribution sur la base de 1500 fois le SMIC horaire.

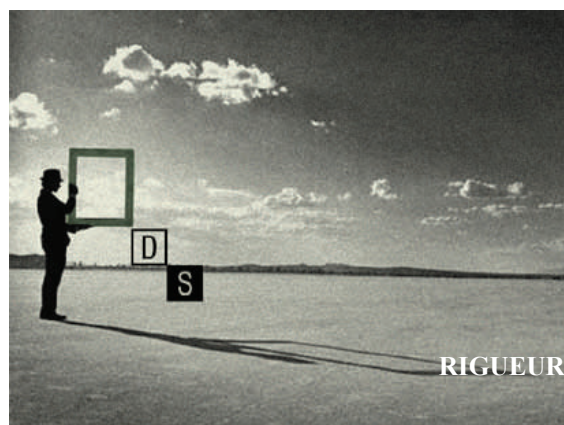
En revanche, en cas de réalisation d'une telle action positive durant le 1^{er} semestre 2010, l'établissement ne

devra s'acquitter que de sa contribution normale calculée selon la taille de l'établissement. Néanmoins cette action ne sera valorisable qu'au titre de l'OETH 2010.

Enfin, la lettre ministérielle susmentionnée indique également la procédure à suivre pour bénéficier de cette mesure : les entreprises devront adresser, au plus tard le 31 juillet 2010, leurs déclarations DOETH 2009 à la DDTEFP accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant de la réalisation d'une action positive au cours du 1^{er} semestre 2010, ainsi que leurs contributions AGEFIPH (normale dans l'hypothèse de la réalisation d'une action positive et majorée dans le cas contraire).

2. Adoption du texte de loi visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par l'Assemblée nationale le 16 février 2010

L'Assemblée nationale a adopté le texte de loi définitif relatif au congé de solidarité familiale. Ce texte prévoit le versement d'une allocation journalière pour les





personnes accompagnant un proche en fin de vie sous certaines conditions, et élargit les conditions et modalités de ce congé.

Pour mémoire, le congé de solidarité familiale est prévu à l'article L. 3142-16 du Code du travail. Auparavant il était réservé à tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffrait d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Désormais la liste des personnes susceptibles d'être accompagnées par le biais de ce congé a été étendue au frère ou à la sœur du salarié, et il pourra également être pris lorsque le salarié a été désigné par le malade comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique.

De même l'état de « *phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause* » du malade permet aussi de bénéficier d'un tel congé.

De plus, dorénavant cette période de congé de trois mois renouvelable une fois peut être

fractionnée. Un décret fixera, prochainement, les modalités de ce fractionnement.

Enfin, la loi prévoit également une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pour les personnes accompagnant à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Elle sera financée et servie par l'assurance maladie de l'accompagnant sous certaines conditions :

- être en congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période de travail à temps partiel ;
- ou avoir suspendu ou réduit son activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

Un décret devra venir en fixer le montant et les modalités, bien que tout laisse présager qu'elle sera égale à l'allocation journalière de présence parentale (soit actuellement 48,92€ par jour).

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dans nos prochaines lettres.

II- ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

1. L'inexécution par l'employeur du suivi des salariés sous convention de forfait-jours ouvre droit à des dommages et intérêts (Cass. soc. 13 janvier 2010, n° 08-43.201)

Avant la loi du 20 août 2008, le Code du travail imposait aux dispositions conventionnelles permettant le recours à une convention de forfait en jours, de prévoir également les modalités de suivi de cette convention à savoir : l'organisation du travail des salariés concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas mis en œuvre le dispositif prévu par la convention collective de suivi des salariés sous convention de forfait-jours.

La Cour de cassation précise donc la sanction d'un tel manquement, ainsi « *si le défaut d'exécution par l'employeur de cette stipulation conventionnelle ne met pas en cause la validité de la convention de forfait en jours, il ouvre cependant droit à des dommages et intérêts au profit du salarié* ».

Cependant, depuis la loi du 20 août 2008, cette obligation de suivi a été codifiée à l'article L. 3121-46 qui impose à l'employeur d'organiser un entretien individuel annuel portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et sur la rémunération du salarié.



La portée pratique de cette décision est conditionnée à la décision future de la Cour de cassation d'attacher ou non les mêmes conséquences au défaut de tenue de l'entretien susmentionné.

2. La prise d'acte justifiée de la rupture ouvre toujours droit à l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc. 20 janvier 2010 n°08-43.471 et 08-43.476)

La Cour de cassation profite de deux arrêts du même jour pour affirmer que dès lors que la prise d'acte de la rupture est justifiée, elle permet au salarié de percevoir les mêmes dommages et intérêts et indemnités auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement abusif, notamment l'indemnité compensatrice de préavis que sa non exécution soit imputable ou non au salarié.

En effet, dans les deux espèces, susmentionnées, les salariés avaient démissionné en raison du comportement de leurs employeurs.

Les juges, après analyse des griefs formulés par les salariés, ont

considéré que ces démissions devaient être requalifiées en prise d'acte ouvrant en conséquence droit aux mêmes indemnités qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais la précision la plus importante apportée par ces deux arrêts réside dans l'affirmation que l'indemnité compensatrice de préavis est due bien que le préavis n'ait pas été exécuté :

- ◊ en raison d'une dispense accordée à la demande du salarié (1^{er} arrêt) ;
- ◊ en raison d'un arrêt maladie pendant la moitié de la durée du préavis (2^{ème} arrêt).

En conséquence, dans le cas d'une prise d'acte de la rupture du contrat qui entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de préavis est toujours due au salarié, quand bien même la non exécution de celui-ci résulte du fait de ce dernier.

L'arrêt rendu par la Cour de Cassation n'est pas nouveau dans son principe, mais a le mérite de la clarté.

3. Exclusion du vote électronique pour la ratification d'un accord collectif par référendum (Cass. soc. 27 janvier 2010, n° 09-60.240)

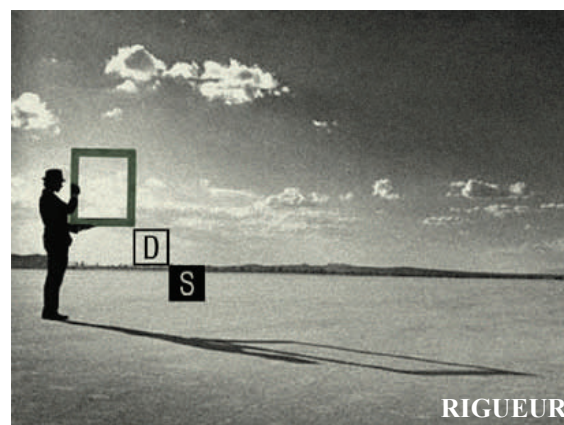
Dans certains cas, la loi subordonne la validité d'un accord collectif à l'approbation des

salariés et il appartient alors à l'employeur de déterminer après consultation des organisations syndicales les modalités du vote.

En l'espèce, une société employant plus de 900 salariés avait conclu avec deux syndicats trois accords d'entreprise. Un syndicat demande à l'employeur que ces textes soient soumis à l'approbation des salariés. L'employeur après consultation des organisations syndicales leur notifie les modalités du vote à savoir par voie électronique.

Une fédération et un délégué syndical saisissent alors le juge d'instance d'une requête d'annulation du référendum aux motifs notamment que le recours au vote électronique dans ce contexte serait illicite.

La Cour de cassation précise pour la première fois que, bien que la modalité du vote électronique puisse être utilisée lors des élections professionnelles, cette modalité ne peut être régulièrement utilisée lors de ce référendum au motif que l'article D. 2232-2,1° impose un scrutin secret et sous enveloppe.



Cette décision a une portée pratique certaine. En effet, dans certaines hypothèses la validité d'un accord d'entreprise est encore soumise à l'approbation des salariés :

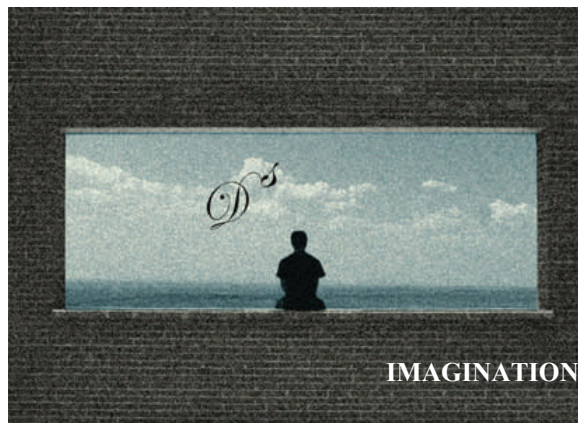
- ◇ dans les entreprises qui n'ont pas procédé à des élections professionnelles depuis la loi du 20 août 2008 et qui ne disposent pas des résultats au 1^{er} tour des élections précédentes ;
- ◇ dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, lorsque l'accord est conclu avec un salarié mandaté ou un représentant de section syndicale.

Il s'ensuit qu'un référendum ne peut être organisé par vote électronique mais, seulement selon les modalités classiques à savoir : bulletin secret sous enveloppe.

4. Le conseiller du salarié reste protégé pendant les 12 mois suivants la fin de son mandat (Cass. soc. 27 janvier 2010, n° 08-44.376)

Cet arrêt vient combler un vide juridique laissé par la recodification.

En effet, auparavant, la protection du conseiller du salarié instauré par l'ancien article L. 122-14-16 du Code du travail opérait un renvoi exprès à la protection du délégué syndical de l'article L. 412-18, lequel prévoyait une protection pendant toute la durée du mandat mais également une prolongation de celle-ci pendant une période de 12 mois



suivant la cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Or, le nouvel article L. 2411-21 du Code du travail n'effectue plus de renvoi à la protection du délégué syndical et ne vise la protection que du conseiller du salarié en exercice.

La Cour de cassation précise donc qu'en raison de la recodification à droit constant, qui n'emporte pas de modification des règles de droit applicables, les dispositions de l'article L. 2411-3 relatives à la protection du délégué syndical continuent à s'appliquer au conseiller du salarié.

En conséquence le conseiller du salarié jouit également d'une protection pendant les 12 mois suivant la cessation de ses fonctions et donc son licenciement demeure soumis à l'autorisation administrative.

5. La preuve de discrimination syndicale en cas d'absence de toute progression professionnelle (Cass. soc. 28 janvier 2010, n° 08-41.959)

L'absence de toute progression professionnelle d'un salarié liée à

l'exercice de divers mandats représentatifs, constitue une discrimination syndicale dès lors que l'employeur ne justifie pas un tel traitement par des raisons objectives étrangères à toute discrimination.

En l'espèce, un salarié, délégué syndical, avait été brusquement privé de responsabilités en 1979 et de toute évolution professionnelle pendant 26 ans. Ce dernier a donc saisi la juridiction prud'homale en demande de réparation de cette discrimination.

La Cour a accueilli ses demandes au motif que l'employeur ne démontrait pas que cette stagnation professionnelle résultait de raisons objectives étrangères à toute discrimination.

La Haute juridiction profite de cet arrêt pour insister sur le caractère justifié de la règle de preuve particulière, en matière de discrimination, prévue à l'article L. 1134-1 du Code du travail, eu égard à la nécessité de protéger les droits fondamentaux de la victime de discrimination. Elle relève également que cette règle ne viole nullement le principe d'égalité des armes.



6. Harcèlement moral : le non respect de l'avis d'aptitude avec réserves (Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42.616) **et même en cas de mesures prises par l'employeur pour faire cesser les agissements litigieux** (Cass. soc., 3 février 2010, n°08-40.144 et n° 08-44.019)

L'arrêt du 28 janvier 2010 rappelle que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, et ajoute que celui-ci peut être constitué par le non respect des prescriptions du médecin du travail.

En l'espèce, une salariée responsable de rayon dans un grand magasin est déclarée, lors d'une visite de reprise suite à un arrêt maladie, apte sous réserves de la non exécution de port de manutention répétée et de port de charges lourdes.

Or, son employeur n'a pas respecté les restrictions imposées par le médecin du travail provoquant de nombreux arrêts de travail.

En conséquence, la Cour de cassation considère la salariée victime de harcèlement moral, estimant que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi elle considère, en l'espèce,

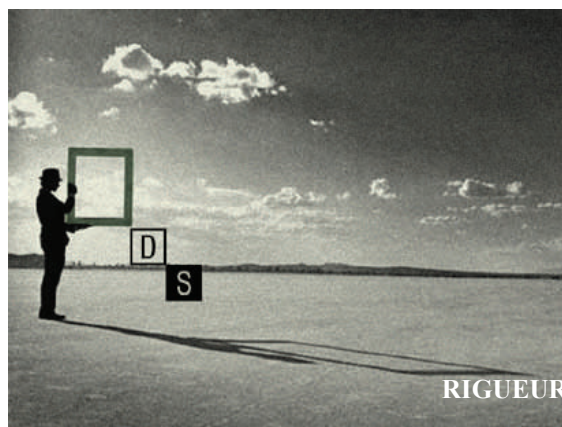
que le harcèlement moral est caractérisé dès lors que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs, qu'il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise, de plus incompatibles avec les préconisations du médecin du travail.

Cet arrêt marque un pas de plus dans la tendance à « objectiviser » la constitution du harcèlement moral en faveur des salariés.

Mais la Cour de cassation va encore plus loin, et dans deux arrêts rendus le 3 février 2010, elle affirme que l'employeur ne satisfait pas son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales ou de harcèlement, exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

La Haute Cour considère qu'un tel manquement justifie la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans les deux espèces, l'employeur, après avoir eu



connaissance des agissements litigieux, avait adopté des mesures tenant à y remédier.

Ainsi, dans le premier arrêt, à la suite d'une altercation entre la salariée et le directeur de l'établissement où celle-ci travaillait, leur employeur les a mutés dans d'autres établissements et a adressé un avertissement au directeur. Et dans le second, après avoir appris le harcèlement moral et sexuel que subissait une salariée de la part d'un directeur associé, leur employeur a adopté des mesures conservatrices et protectrices pour permettre à la salariée d'effectuer son travail en toute sécurité et sérénité.

Néanmoins, la Cour de cassation considère que s'agissant d'une obligation de résultat, dès lors que le dommage est causé, l'employeur a manqué à cette obligation, bien que celui-ci ait été diligent et ait adopté des mesures en vue de faire cesser les agissements dommageables.

Ces deux arrêts insistent sur l'obligation pesant sur l'employeur en matière de sécurité et de santé des salariés sur le lieu de travail. Les possibilités d'exonération de sa



responsabilité au titre de son obligation de sécurité sont strictement encadrées, la simple vigilance ne suffit plus.

7. Le salarié qui conteste l'avis d'inaptitude n'a pas à en avertir son employeur (Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-44.455)

La Cour de cassation indique pour la première fois que le salarié n'a aucune obligation d'information vis-à-vis de son employeur lorsqu'il conteste un avis d'inaptitude, quand bien même ledit avis ait constitué le fondement de son licenciement.

En l'espèce, une salariée a été déclarée inapte physiquement à la tenue de son poste de travail actuel. A la suite de cet avis, son employeur la licencie pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement. La salariée exerce un recours contre l'avis d'inaptitude auprès de l'inspecteur du travail, lequel infirme l'avis d'inaptitude rendu.

La salariée saisit donc le tribunal afin de faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir diverses indemnités. Le tribunal accueille ses demandes, et l'employeur se pourvoit en cassation

au motif qu'à la date du licenciement celui-ci avait bien une cause et que la salariée a fait preuve de mauvaise foi en ne l'avertissant pas de son recours contre l'avis d'inaptitude.

Cependant, la Cour de Cassation considère que la salariée n'avait pas l'obligation d'informer son employeur de l'exercice du recours contre l'avis d'inaptitude, et confirme en conséquence le caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement intervenu.

Les conséquences pratiques de cette décision sont importantes, la cause d'un licenciement pouvant ainsi disparaître.

Il est donc conseillé de se renseigner auprès du salarié sur l'existence d'une éventuelle contestation de l'avis d'inaptitude de sa part avant de procéder au licenciement, afin d'éviter que suite à une contestation accueillie le licenciement opéré se transforme en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

8. La mise à pied conservatoire est possible avant un licenciement non disciplinaire (Cass. soc. 3 février 2010, n° 07-44.491)

La Cour de Cassation indique, de manière inédite, que le licenciement intervenant après une mise à pied conservatoire ne doit pas nécessairement présenter un caractère disciplinaire.

Dans cet arrêt, l'employeur reproche, par deux courriers successifs, à son chef de magasin

des dysfonctionnements au niveau de la gestion du dépôt.

En l'absence de réaction du salarié, l'employeur le licencie au motif de son insuffisance professionnelle après mise à pied conservatoire.

Le salarié conteste son licenciement au motif qu'une mise à pied conservatoire ne peut être suivie que d'une procédure de licenciement disciplinaire.

La Cour de cassation précise qu'après une mise à pied conservatoire, l'employeur peut se soustraire à la sphère disciplinaire et prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle.

En effet, les juges considèrent que : *« le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire ».*

Au vu de cette jurisprudence, il convient de préciser que l'employeur est tenu, dans cette hypothèse, de rémunérer la période de mise à pied conservatoire puisque seul un

licenciement pour faute grave ou lourde l'en dispense, et qu'une insuffisance professionnelle ne constitue pas une telle faute.

9. Concours de conventions collectives en cas de cession d'entreprise (Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-44.454)

La Cour de cassation vient préciser, dans cet arrêt, l'articulation entre la convention collective applicable antérieurement à la cession et la convention collective dont relève le nouvel employeur.

En l'espèce, un salarié, relevant initialement de la convention collective Syntec, est transféré, le 1^{er} septembre 2004, à une entreprise soumise à la convention collective de la métallurgie.

Or, cette dernière prévoit le versement d'une prime d'ancienneté mensuelle, le salarié en question saisit donc le juge prud'homal afin d'en obtenir le paiement pour la période dès le transfert (septembre 2004) à septembre 2006.

La Cour d'appel le déboute partiellement de ces demandes, au motif qu'en vertu des dispositions légales relatives à la mise en cause d'un accord collectif, en l'absence d'accord de substitution (article L. 2261-14 du Code du travail), la convention Syntec a continué à s'appliquer pendant une période de 15 mois (un an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois minimum) jusqu'à application de celle de la métallurgie.



Cependant la Cour de Cassation infirme ce raisonnement et pose le principe selon lequel : « en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du Code du travail ».

Ainsi, les salariés transférés jouissent immédiatement du statut collectif dont relève le nouvel employeur et continuent à bénéficier des dispositions plus favorables de leur statut précédent pendant la période de survie d'au moins 15 mois, sauf accord de substitution.

10. La tenue d'élections professionnelles ne met pas fin à la période transitoire en cas de PV de carence (Cass. soc, 10 février 2010, n° 09-60.244 et n° 09-60.245)

Par cet arrêt, la Cour de Cassation vient préciser les modalités d'application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la représentativité syndicale, en cas

d'établissement d'un procès-verbal de carence, en raison de l'absence de candidatures syndicales au 1^{er} tour des élections professionnelles.

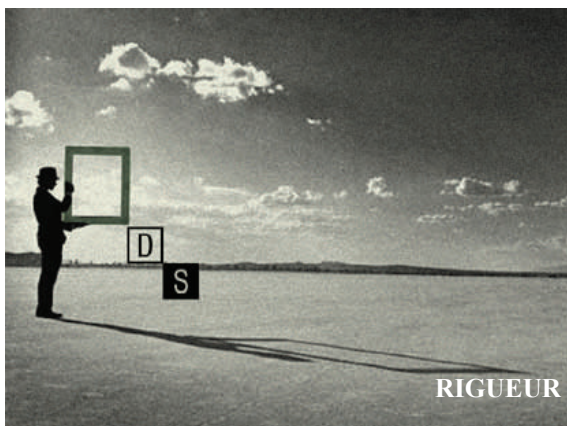
En l'espèce, des élections professionnelles ont été organisées après l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008. Cependant, aucun candidat ne s'est présenté ni au 1^{er} tour ni au 2nd tour, un procès verbal de carence a donc été dressé.

Postérieurement, le syndicat CFDT a désigné M. X comme délégué syndical.

Les employeurs demandent l'annulation de cette désignation au motif qu'elle ne satisfait pas les critères posés par la nouvelle loi.

La Cour de cassation rejette leurs demandes au motif : « que l'organisation dans l'entreprise d'élections ayant donné lieu à établissement d'un procès-verbal de carence, impliquant qu'aucune organisation syndicale ne s'est présentée au scrutin, il en résulte que ces élections, qui ne permettent pas d'évaluer l'audience syndicale, ne mettent pas fin à la période transitoire, instituée par les articles 11-IV et 13 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, laquelle prend fin au plus tard le 22 août 2012 »

En conséquence, elle valide la désignation de M. X, qui satisfait les anciens critères de représentativité syndicale, la CFDT jouissant d'une présomption de représentativité en raison de son affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.



Cet arrêt revêt une certaine importance pratique. En effet, outre les précisions apportées sur les modalités d'application de la loi du 20 août 2008, il décrit par ailleurs une hypothèse dans laquelle, malgré la tenue d'élections professionnelles, la période transitoire ne s'achève pas.

Il est raisonnable de s'interroger sur l'application de cette même solution en cas d'absence de candidature syndicale au premier tour, mais sans PV de carence (c'est à dire des élus au second tour). Il nous semble au vu de l'état actuel du droit qu'une réponse positive puisse être apportée mais la Cour de cassation n'a pas encore tranché la 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