

Communiqués de presse

28 septembre 2016 -
*Décryptage de la loi El
Khomri : quelles
conséquences dans la
conduite des
restructurations ?*

5 octobre 2016 - *Loi Travail :
le New Deal de la
négociation collective et des
restructurations*

16 novembre 2016 - *Fortes
attentes des avocats
d'entreprise en droit social
sur l'application de la loi
Travail*

EXPRIEZ-VOUS !

Vous souhaitez vous exprimer
sur un texte de loi ou un sujet
lié à l'actualité sociale au nom
d'Avosial ?

N'hésitez pas à contacter les
membres du Bureau délégués
à la communication :

Nicolas SAUVAGE
nicolas.sauvage@sea-avocats.com

Jean MARTINEZ
jean.martinez@cwassocies.com

Chers amis,

L'année 2016 s'achève dans quelques jours. Dans ces colonnes pas plus qu'ailleurs vous n'échapperez donc à la frénésie bilancielle propre à chaque fin d'année, dont seule la tonalité change, selon que les mois passés ont été joyeux ou se sont au contraire réduits à une « *annus horribilis* ».

Le moins que l'on puisse dire, pour celle-ci, c'est qu'elle n'aura pas été ordinaire pour les avocats d'entreprise travaillistes que nous sommes. L'année précédente le laissait présager : depuis le rapport Combrexelle, celui du professeur Cesaro, dans la foulée de l'opuscule Lyon-Caen/Badinter jusqu'aux lois Rebsamen et, dans une moindre mesure, Macron, nous avons bien senti qu'un mouvement sismique, à la magnitude encore mal connue, s'amorçait. Nous qui ne devions, depuis si longtemps, nos rages, nos espoirs, nos colères, nos satisfactions, bref nos émois, qu'à la jurisprudence, voilà que déjà nos repères les plus ancrés se floutaient, nos réflexes les plus machinaux se grippaient...

2016 s'est présentée dès lors comme l'éclosion d'une révolution annoncée, avec l'avènement d'une loi dont le titre, sobre et prétentieux à la fois, dit tout de son ambition : reconstruire le droit du Travail. Et encore, sans compter les avatars que constituent sur ce chantier à ciel ouvert, la réforme du droit des obligations ou la création des actions de Groupe.

Tout a été dit, écrit et répété sur ce texte emblématique et l'émotion populaire qui en a accompagné la promulgation n'est en rien un indicateur de sa qualité ou de ses lacunes. Dans un monde en mouvement perpétuellement accéléré, où nombre de prévisions les plus sophistiquées se révèlent de vulgaires auspices, qui pourtant oserait encore soutenir que l'immobilisme est la réponse ? Bien peu de monde en vérité parmi les experts éclairés. Et les membres d'Avosial, dans leur domaine, le sont sans aucun doute.

Au sein du Bureau - microcosme probablement assez représentatif de nos confrères adhérents - des nuances voire des divergences sont évidemment apparues sur certains points de ces projets successifs, lorsque nous avons été >>>

sollicités sur leur élaboration ou leur rédaction finale. Avant qu'ils ne passent pour beaucoup au rang du droit positif, nous avons eu d'après échanges - nous sommes avocats ! - mais au fond beaucoup de convergences quand est venu le moment d'exprimer la position d'Avosial pour la diffuser à l'extérieur, parfois après nous être tournés vers vous. Aujourd'hui nous ne pensons pas que cette loi est parfaite –laquelle l'est ?- . Mais elle aurait pu aussi être moins bien inspirée, laissons-lui donc sa chance. Sans particulière complaisance ni mauvaise foi exagérée.

Il est du rôle de notre Syndicat de participer à l'évaluation d'un texte comme celui-ci et de mettre en évidence les marges de progression - nombreuses - qui demeurent. Vous êtes ses ressources premières car vos retours d'expérience, sur lesquels nous vous interrogerons régulièrement au cours de l'année à venir, permettent la collecte des effets « in vivo » de la loi. Et ce n'est pas la moindre de nos forces de pouvoir ainsi restituer l'épreuve de nos pratiques.

Et puis comme 2017 ne devrait pas être finalement beaucoup plus calme que l'année finissante, nous allons aussi présenter aux prochains candidats à l'élection présidentielle les 15 propositions d'Avosial pour réformer les points ignorés de la loi Travail et qui ne peuvent, nous semble-t-il, le rester durablement.

Vous le saviez déjà, mais qu'il s'agisse de seulement faire bouger les lignes ou de renverser la table, 2017 sera encore très active sur le front du Droit social. Nous comptons sur votre soutien et votre imagination comme vous pouvez compter sur notre engagement à tous, au sein du Bureau, pour vivre ensemble cette aventure de la cure de jouvence de notre matière. Nous aussi assurément en ressortirons plus jeunes...c'est en tous cas le vœu que je forme, au seuil de cette nouvelle année que je vous souhaite à tous, de concert avec notre Président et ma vice-présidente, magnifique !

Danièle CHANAL
Vice-Présidente



Bienvenue aux
nouveaux adhérents

Nous avons le plaisir d'accueillir de nouveaux confrères depuis le mois de septembre 2016.

- Madame BEAUPOIL-NICOLA Stéphanie, SBN, Paris
- Madame BIED-CHARRETON Coline, PINSENT MASONS France LLP, Paris
- Madame BUSSAC Magali, CORNET VINCENT SEGUREL, Paris
- Madame CROISÉ Laëtitia, CYGLER & Avocats, Paris
- Madame DRUELLES Stéphanie, OZ Avocats, Paris
- Madame DUPARD Dominique Paule, SELARL DUPARD & GUILLEMIN, Paris
- Madame GUERRERO Valentine, MBG & Associés, Paris
- Madame LE BRETON Gaëlle, GOWLING WLG (France) AARPI, Paris
- Madame LÉGER Jessy, GGV Avocats à la Cour - Rechtsanwälte, Paris
- Madame LESNÉ Emilie, BRUNSWICK Société d'Avocats, Paris
- Madame MONNIER Delphine, SQUIRE PATTON BOGGS, Paris

Le saviez-vous ?

- Nous sommes à ce jour 386 adhérents, dont 50 nouveaux depuis le 1^{er} janvier.
- 96% : c'est le taux de renouvellement d'adhésion en 2016
- 9 anciens adhérents ont demandé et obtenu leur ré-adhésion en 2016
- 8 demandes d'adhésion ont été rejetées par le Bureau en 2016



Retour sur le colloque du 14 octobre organisé par AvoSial, en partenariat avec l'Université Paris II Panthéon-Assas.

Plus de 150 personnes ont assisté à cette matinée de travail consacrée aux conséquences de la loi Travail. « *Introduisant les travaux, Pierre André Imbert, ancien Directeur de cabinet de Myriam El Khomri, nous a donné la genèse de cette loi Travail en rappelant tous les arbitrages qu'il a fallu faire. Il a montré que cette loi s'inscrit dans les réformes successives de la plupart des gouvernements depuis 2004. Il a rappelé l'importance accordée à la négociation et la volonté du gouvernement de moderniser le dialogue social* » souligne Nicolas de Sevin, Président d'AvoSial.

« *Le Pr. Françoise Favennec-Héry nous a montré toutes les difficultés d'application de la loi, notamment sur le problème de la hiérarchie des normes qui est un problème majeur de ce nouveau texte. Les avocats d'AvoSial sont intervenus pour présenter de manière concrète les conséquences de l'entrée en vigueur de la loi Travail sur la négociation collective, sur les accords de groupe, sur la révision et la dénonciation. Tout cela nous a permis de voir les avancées de ce texte mais aussi les premières difficultés d'application* » conclut-il.

Vidéos et slides en ligne sur l'espace membres (rubrique Informations)

Intervention du Pr. Favennec (semaine sociale Lamy n° 1742 du 31/10/2016, pages 4-7)



Paroles d'experts...

La nouvelle hiérarchie des normes

Par Pr. Françoise Favennec-Héry

La loi du 8 août 2016 n'est pas la révolution prétendue par certains commentateurs. Elle est la continuité d'une évolution engagée depuis les lois Auroux de 1982. Si elle constitue un coup d'accélérateur, ce n'est pas un bouleversement complet de la hiérarchie des normes. La place donnée à l'accord collectif, et spécifiquement à l'accord d'entreprise, est un point

essentiel même si sur ce point, le législateur garde la main. C'est en effet ce dernier qui définit les thèmes sur lesquels il y a un renvoi à l'accord collectif ou à la convention collective. Le législateur définit également les hypothèses où l'accord d'entreprise et l'accord de branche sont articulés différemment, c'est à dire où la priorité est donnée à l'accord d'entreprise. Ce n'est

donc pas un renversement mais plutôt une accentuation de l'évolution législative.

De plus, la loi comporte des dispositions sur la mise en place d'un ordre public conventionnel. Concrètement, les branches ont la main pendant deux ans pour dire ce sur quoi elles n'entendent pas que l'accord d'entreprise remette en cause les dispositions et apports de la branche.

Enfin, il y a un régime particulier donné pour le droit de la durée et de l'aménagement du temps de travail. Dès aujourd'hui, l'accord d'entreprise bénéficie de davantage de liberté que par le passé. Sur ce point également, il s'agit de la continuité de textes établis en 2004 et 2008. Loin d'un renversement total de tendance, la loi est donc une accélération d'un processus déjà en marche et qui suppose que les partenaires sociaux prennent la main et se mobilisent.

Accords de groupe et accords de méthode

Par Amélie d'Heilly

Sur les accords de méthode, on nous dit aujourd'hui qu'il n'y a pas de risque de nullité si on ne respecte pas ces accords. Ce n'est pourtant pas si simple. En effet, c'est la question de la loyauté qui se pose. Conséquence : la nullité revient par la petite porte. Si la négociation n'est pas loyale, il y aura possibilité d'annuler ces accords de méthodes. Mais la loyauté n'est pas définie. Tout le problème est qu'on laisse le juge définir la loyauté : sommes-nous loyal lorsqu'on ne respecte pas un accord qu'on a signé ?

Concernant la reconnaissance de la place de l'accord de groupe, c'est une vraie nouveauté. On peut s'en féliciter parce que cela va probablement simplifier la vie des groupes. Mais la problématique va porter sur la qualification des organisations représentatives ou pas. Il y a un jeu en fonction du cycle électoral : y a-t-il eu déjà des accords de groupe dans un cycle passé ou pas, et en fonction, il faudra déterminer quelles sont les organisations syndicales représentatives. Et de nouveau, on se rendra compte que ce n'est pas si simple.



de gauche à droite : Pierre-André Imbert, Françoise Favennec-Héry, Nicolas de Sevin, Amélie d'Heilly et Etienne Pujol.

Accords de préservation ou de développement de l'emploi

Par Constance Amedegnato

Nous avons déjà l'Accord de maintien de l'emploi dit « *Accord défensif* » qui permet la gestion de crises ponctuelles et qui ne peut être conclu qu'en cas de graves difficultés économiques et conjoncturelles. C'est un bel outil prévu par la loi du 14 juin 2013, mais ce fut un échec total : très peu d'Accords signés depuis la loi du 14 juin 2013.

La Loi travail est allée plus loin en créant l'Accord de préservation ou de développement de l'emploi dit « *Accord offensif* », l'objectif étant de permettre une souplesse dans le partage salaire/emploi en compensant un engagement de maintien dans l'emploi par une modification des contrats de travail, y compris en matière de rémunération et de temps

de travail à la seule condition que la rémunération mensuelle ne diminue pas.

C'est également un bel outil de flexibilité, mais connaîtra-t-il un meilleur sort que celui de l'Accord de maintien de l'emploi ? Certaines dispositions de la loi peuvent, en l'état, être source de contentieux, par exemple l'absence de précisions quant aux situations pouvant donner lieu à la conclusion de l'Accord.

Le motif économique

Par Claire Le Touzé

Pour les avocats en droit du travail, le motif économique est un sujet majeur. Si pour nous, praticiens, cela ne va pas changer grand chose, en revanche pour nos clients, c'est désormais beaucoup plus lisible. La nouveauté majeure : ce sont les indicateurs économiques qui ont été mis en place et qui vont permettre d'avoir une visibilité beaucoup plus nette et objective, notamment avec des critères comme la baisse du chiffre d'affaires et du carnet de commandes, des pertes d'exploitation, une diminution de l'excédent brut d'exploitation. Ce sont des éléments très objectifs.

Le périmètre d'appréciation du motif économique ne change pas nos pratiques puisqu'il s'agit d'une application de la jurisprudence.

A propos de la négociation

Par Etienne Pujol

Le premier point très important à retenir est l'introduction dans le code du travail d'un article relatif au préambule des accords collectifs. C'est un point qui peut paraître anodin mais qui a en fait son importance, surtout pour nous, juristes, puisqu'il peut servir de guide d'interprétation de la norme conclue au niveau de l'entreprise en cas d'absence de clarté. Plutôt que de laisser au juge la faculté d'interpréter avec son for intérieur ce qui est conclu et négocié par les partenaires sociaux, ces derniers vont eux-mêmes mettre en place dans ce préambule un guide d'interprétation. Concrètement, ils vont expliquer le contexte dans lequel la négociation intervient et quelles ont été le cas échéant les concessions faites les unes par rapport aux autres.

Se pose également le problème du pouvoir de contrôle des Juges en cas de licenciement d'un salarié ayant refusé la modification de son contrat résultant de l'application des stipulations de l'Accord. La loi considère en effet que ce licenciement « *repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse* ».

En résumé, on a plus de lisibilité avec des critères objectifs plus concrets mais avec un goût d'inachevé puisque le législateur aurait pu aller plus loin pour éviter des notions très floues comme par exemple une baisse « significative » du chiffre d'affaires. Qu'est-ce qu'une baisse « significative » ? On voit bien que cela implique un malaise : est-ce que ce sera 5%, 10%, 15% ? Cela dépendra évidemment du secteur d'activité et aussi de la taille de l'entreprise. Donc, encore une fois, malheureusement, le juge aura à se prononcer. Et on regrette souvent qu'il soit très loin des préoccupations économiques de nos clients.

Le second point important dans cette loi en matière de négociation, est relatif à la nouvelle comptabilisation de qui peut signer des accords d'entreprise. Au moment du comptage des élections professionnelles, il faudra veiller à procéder à deux types de dépouillement différents : le premier qui permettra de déterminer quels sont les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, c'est à dire ceux qui ont atteint plus de 10% des suffrages exprimés. Et puis, dans un deuxième temps, il faudra déterminer quels sont les syndicats qui ont la faculté de négocier et de signer un accord au niveau de l'entreprise puisque là, la base de calcul n'est plus l'ensemble des suffrages exprimés mais uniquement les suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs.



de gauche à droite : Nicolas de Sevin, Claire Le Touzé, Constance Amedegnato, Stéphane Béal et François Vergne.

Durée et révision des accords collectifs

Par Stéphane Béal

S'agissant de la durée, la grosse modification consiste en l'inversion du principe antérieur. Avant la loi Travail, la durée des accords était par principe à durée indéterminée sauf si l'accord prévoyait une durée déterminée, et dans ce cas-là, cela ne pouvait pas aller au delà de 5 ans. Une petite clause qui figurait dans le code du travail prévoyait que même lorsqu'on était dans le cadre d'un accord à durée déterminée, il convenait de préciser que, à l'issue de l'accord, ses effets cesseraient de plein droit. Cela peut sembler logique mais c'est indispensable en droit du travail.

Désormais, avec la loi Travail, tout est modifié puisque le principe est l'accord à durée déterminée de 5 ans. Certes, il reste toujours possible de faire un accord à durée déterminée de moins de 5 ans mais aussi de plus de 5 ans, ce qui peut toutefois s'avérer dangereux à utiliser. Enfin, on peut avoir un accord à durée indéterminée, mais contrairement à ce qui se passait avant, il convient cette fois de le préciser clairement puisque le principe général reste l'accord à durée déterminée.

On a donc une véritable inversion des principes. C'est important puisque cela vise les accords conclus à compter de la loi Travail mais aussi les avenants, y compris les avenants révisant des accords antérieurs à la loi Travail. Donc il va falloir être très vigilant et veiller à l'harmonisation et à la cohérence entre les accords et leurs avenants.



Sondage auprès des adhérents sur la loi Travail

Un grand merci à vous pour avoir pris le temps de répondre en grand nombre à notre enquête interne sur la loi Travail pilotée par Stéphane BÉAL. Nous lui avons demandé quels en sont les enseignements majeurs.

« Il ressort de notre enquête interne un soutien global à la loi et à ses avancées en matière de dialogue social. Néanmoins, une majorité d'entre nous regrette que le Gouvernement ne soit pas allé assez loin, en particulier sur le licenciement économique ou le recours au référendum. La quasi totalité des répondants (93% !) estime que l'employeur devrait aussi pouvoir avoir l'initiative d'un référendum pour faire valider un accord collectif.

La loi Travail va néanmoins dans le bon sens si l'on en juge par vos réponses. La primauté des accords collectifs d'entreprise sur la branche est saluée, tout comme son impact positif attendu sur le développement de la négociation d'entreprise. La disparition des avantages individuels

acquis emporte également l'adhésion du plus grand nombre puisque 90% d'entre nous soutiennent cette mesure. Si la sécurisation du forfait jour est favorablement accueillie par une large majorité (63%), la suppression de sa mise en place unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés ne satisfait que 10% d'entre nous.

La loi Travail fait naître de fortes attentes comme en témoignent les accords de préservation de l'emploi : pour 70% d'entre nous, ils rencontreront un plus grand succès que les AME. Mais ces avancées ne doivent pas masquer les inquiétudes légitimes exprimées dans cette enquête. Comme toute réforme, nous n'échapperons pas à des difficultés d'application. Bon nombre d'entre nous ont d'ailleurs commencé à en faire l'expérience. »

Retrouvez les résultats complets en ligne
www.avosial.fr

LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE VA DÉVELOPPER LA CULTURE DE LA NÉGOCIATION

Pour 2/3 des avocats d'entreprise en droit social :

C'EST VRAI !

AvoSial
AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

www.avosial.fr



Interventions d'AvoSial

Le 4 octobre 2016, Syntec Conseil en Evolution Professionnelle a organisé en partenariat avec AvoSial une table ronde sur les conséquences de la loi Travail dans la conduite des restructurations. Devant plus d'une centaine de personnes, Nicolas de SEVIN est intervenu et a échangé avec Dominique PAUCARD, responsable du pôle restructuration de Syntex.

Avec pédagogie, Nicolas de SEVIN a rappelé quelques points clés de la loi Travail : renforcement de la prééminence des accords d'entreprise, facilitation de la révision des conventions et accords collectifs, valeur des accords de groupe équivalente à celle des accords d'entreprise.

Le Président d'AvoSial a également regretté que la France soit le seul pays d'Europe à apprécier le licenciement économique au niveau du groupe. Il a souligné que depuis 1995, la Cour de Cassation prend en compte le secteur d'activité... tout en étant incapable de le définir.





Retour en images sur notre voyage annuel, organisé du 6 au 9 octobre 2016 à Naples

Cette 5ème édition a battu un record de participation : nous étions 36 (dont 26 adhérents) à nous retrouver pendant 4 jours à Naples. Entre les visites culturelles (Naples, Capri, Pompéi) et les échanges informels, une matinée de travail était consacrée à la réforme du droit du travail italien avec le Pr. Luca Calcaterra, professeur associé de Droit du travail de l'Union Européenne à l'Université Suor Orsola Benicasa de Naples. Les slides de l'intervention sont disponibles dans l'espace membres de notre site (www.avosial.fr / Rubrique : Informations).



de gauche à droite : Pr Luca Calcaterra, Danièle Chanal et Nicolas de Sevin



De Pompéi à Capri, quatre jours d'études... et de dépaysement



Ateliers pratiques

Passés

- 5 octobre 2016 à Lyon - Réforme prud'homale et Loi El Khomri
- 1^{er} et 15 décembre 2016 à Paris - Contrôles Urssaf et transaction
- 5 décembre 2016 à Paris - Elections professionnelles, les nouvelles règles du jeu

A venir

- 11 janvier 2017 à Lyon - Impact de la réforme du droit des obligations sur le droit du travail
- 17 et 24 janvier 2017 (dates à confirmer) - Réforme prud'homale, retours d'expérience
A noter au sujet de cet atelier : les adhérents ont été sollicités pour faire part de leurs expériences heureuses ou malheureuses de l'application des nouveaux textes, tant en première instance qu'en appel. Nous n'avons reçu qu'une réponse à ce jour ! Une adresse e-mail dédiée a été créée pour recevoir ces témoignages : retour.cph.ca@avosial.fr
- 26 janvier 2017 (complet) à Paris - Elections professionnelles, les nouvelles règles du jeu (2^{ème} session)

Pour plus d'informations ou pour vous inscrire, merci de contacter Sylvie Doré : sylvie.dore@avosial.fr



Nouvelle commission

Une commission va être créée sur la thématique « *Travailleurs 3.0* ». Elle sera animée par Vanessa Sebban-Bohbot. Etienne Pujol en sera le référent auprès du Bureau.



Communication media

AvoSial poursuit ses efforts pour faire entendre haut et fort la voix des avocats d'entreprise dans le débat public. De grands titres de presse ont notamment relayé les résultats de notre sondage interne et notre analyse de l'entrée en vigueur de la réforme du licenciement économique.

Tous les communiqués de presse et les principales retombées sont accessibles sur notre site www.avosial.fr, mais aussi sur nos comptes [Twitter](#) et [LinkedIn](#).

Le Monde

LE FIGARO

l'Opinion



L'EXPRESS
L'ENTREPRISE



Challenge^s

lepoint.fr



Ce que change la loi El Khomri

La loi travail pourrait modifier le quotidien de tous les salariés. Tour d'horizon dans l'industrie



Cette mesure contestée de la loi El Khomri entre en vigueur

Le recours au licenciement économique clarifié

Loi Travail

Deux nouveaux motifs économiques de licenciement jusqu'ici diversement reconnus par la jurisprudence sont inscrits dans le Code du travail : la reorganisation de l'entreprise ou nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité.

Fanny Guinocet

Pour LA CDT ET PUNCH OUVRIER, c'est une des plus mauvaises de la loi Travail. Pour le patron, une vraie avancée à laquelle il ne pouvait pas résister. A compter de jeudi, les difficultés liées à un motif d'activité peuvent justifier un licenciement économique sans préavis dans le Code du travail, grâce tout à cause, disent certains de la loi El Khomri. L'entreprise devra pour cela subir une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires par rapport à la même période de l'année précédente, pendant un trimestre pour les sociétés de moins de cent salariés, deux trimestres pour celles de moins de 50 salariés, trois pour celles de 50 à 250, et enfin quatre trimestres pour celles de 250 salariés et plus.

Pour les dirigeants, en limitant la peur de licencier, on incitera à reboucher. La CJDPE souligne un progrès incertain, car cette disposition va enfin permettre aux petites entreprises d'avoir un peu plus de flexibilité en cas de retournement de la conjoncture. Il ne s'agit pas de certains motifs de rupture qui pouvaient jusqu'ici être débattus par la justice au motif qu'ils étaient sans cause réelle et sérieuse.

Loi El Khomri: le joli satisfait, nuancé et à rebours, des avocats en droit social



« D'après l'enquête exclusive menée auprès de ses membres par AvoSial, un syndicat d'avocat d'entreprise qui rassemble près de 400 adhérents, le regard que portent aujourd'hui les avocats en droit social sur la loi défendue au printemps et cet été par Myriam El Khomri est plutôt positif »

Le Figaro, 18/11/16

« La loi Travail contient beaucoup de dispositions importantes pour les entreprises industrielles, indique Nicolas de Sevin, président d'AvoSial, syndicat des avocats spécialisés en droit social. La principale évolution concerne les accords d'entreprise. » Le Monde, 12/10/16

« On imagine mal les juges faire fi de cet article, et qu'ensuite, la Cour de cassation approuve des jugements dans lesquels les magistrats n'auraient pas pris en compte cette nouvelle définition », assure Danièle Chanal, la vice-présidente d'AvoSial. L'Opinion, 1^{er} décembre 2016



Partenariats

AvoSial a parrainé la promotion 2015-2016 du Master 2 Recherche Droit Social de l'université Paris II Panthéon-Assas dont la remise des diplômes s'est tenue le 9 novembre 2016.

Réseaux sociaux

Nous vous invitons à rejoindre notre groupe sur LinkedIn. Pour cela, il suffit de vous connecter à l'adresse suivante : <https://www.linkedin.com/groups/4683291>

Par ailleurs, nous vous invitons à nous suivre sur twitter (<https://twitter.com/AvoSial>). Si vous avez un compte, merci de nous le signaler pour que nous puissions vous suivre en retour.

Information : balincourt@droitdevant.fr

Régions

RAPPEL - Les membres d'AvoSial qui souhaiteraient lancer un groupe régional sont invités à écrire à stephane.beal@fidal.fr ou sardinha-marques@voxlaw.com

AvoSial
AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

Contact AVOSIAL
Sylvie Doré
sylvie.dore@davosial.fr
Tél. : 01 30 90 83 71