

Lettre Sociale Paris

Mai 2019

Chers Clients,

Nous vous présentons dans cette Lettre de façon détaillée la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 et ses nombreux décrets d'application publiés fin 2018, qui réforment en profondeur la formation professionnelle. Cette loi modifie également les dispositions en matière d'emploi des handicapés. Elle comporte également un volet sur l'égalité Homme-Femme et la lutte contre le travail illégal.

Nous reviendrons également sur quelques décisions de jurisprudence marquante et notamment sur le « barème Macron » qui a été déclaré inconstitutionnel par plusieurs conseils de prud'hommes.

Bonne lecture !

TEXTES

Loi n°2018- 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décret n°2018-1171 du 18 décembre 2018
Décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018
Décret n°2018-1222 du 24 décembre 2018
Décret n°2018-1229 du 24 décembre 2018
Décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018
Décret n°2018-1232 du 24 décembre 2018
Décret n°2018-1256 du 27 décembre 2018
Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018
Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018
Décret n°2018-1336 du 28 décembre 2018
Décret n°2018-1338 du 28 décembre 2018
Décret n°2018-1339 du 28 décembre 2018
Décret n°2019- 15 du 8 janvier 2019
Décret n°2019-39 du 23 janvier 2019

L'ambition principale de cette loi est de réformer l'accès à la formation et à l'apprentissage afin d'en faire des leviers vers l'employabilité que ce soit dans un contexte d'insertion ou de mobilité professionnelle ;

Nouvelles notions

PDC : plan de développement des compétences :
il remplace le plan de formation

PTP : plan de transition professionnelle : il remplace le CIF
CEP : conseil en évolution professionnelle

I- La réforme de la formation

Une gouvernance de la formation profondément transformée : de nouveaux acteurs

Objectif : réduction du nombre d'instances et centralisation de la gestion des fonds

URSSAF : à l'issue d'une période transitoire, elles seront l'instance exclusive de recouvrement de la contribution unique de la formation et de l'apprentissage

France compétences : c'est le pivot du dispositif : organisme national qui gère la **formation professionnelle** en remplacement de quatre instances existantes. Elle a pour mission de :

✓ répartir les fonds perçus par les URSSAF entre les différents financeurs des actions de formation et d'alternance (OPCO, CDC en charge du CPF, CPIR en charge du PTP, les régions etc...)

✓ gérer les CEP,
 ✓ encadrer les coûts et la qualité des formations,

✓ Assurer le référencement des certifications, et l'identification des besoins en compétences

OPCO : opérateur de compétences : ils remplacent les OPCA et Fongecif : ils reçoivent les fonds de France compétences et financent les différents dispositifs de formation (apprentissage, professionnalisation, alternance notamment) les branches doivent se réunir sous un OPCO de rattachement

CDC : caisse des dépôts et consignations : reçoit les fonds pour financer le CPF

CPRI/CPIR : Commission paritaire régionale interprofessionnelle : prend le relais de la CDC lorsque le CPF est mobilisé pour une formation longue en vue d'une reconversion (PTP)

(i) Le compte personnel de formation (CPF) : au centre du dispositif

a. L'alimentation du CPF

✓ Depuis le 1^{er} janvier 2019, les droits inscrits sur le CPF **sont comptabilisés en euros** et non plus en heures (les heures acquises au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 12 euros par heure acquise) ;

✓ Plafond d'alimentation du CPF : 500 euros par année de travail dans la limite de **5 000 euros** ;

✓ Des majorations sont prévues pour les salariés **handicapés travaillant en ESAT et les salariés peu diplômés** (800 euros par an dans la limite de 8 000 euros) ;

✓ Les personnes travaillant **au moins à mi-temps** bénéficient des mêmes plafonds que les salariés à temps plein, pour les autres, l'acquisition se fait prorata temporis.

Des abondements du CPF sont possibles :

✓ **Par accord d'entreprise, de groupe ou de branche** : ils peuvent prévoir des modalités d'alimentation du CPF **plus favorables pour certains types de formation** ;

✓ **Par les OPCO, l'UNEDIC, l'agefiph, la caisse des dépôts, Pôle emploi, les collectivités territoriales** etc...lorsque la formation ne peut être financée par le seul CPF ;

✓ **Un abondement correctif complémentaire de 3 000 euros** est prévu :

- En faveur des salariés qui **n'ont bénéficié ni d'entretien professionnel ni de formation** (hors celles obligatoires) pendant au moins 6 ans ;

- Pour les salariés ayant refusé une modification de leur contrat de travail proposée dans le cadre **d'un accord de performance collective** ;

- Au bénéfice des salariés en incapacité permanente d'au moins 10%.

b. La mobilisation du CPF

✓ Directement via une application numérique (sans passer par un OPCA) qui sera opérationnelle à l'automne 2019 ;

✓ Le CPF peut financer toute les actions de formation sanctionnées par **des certifications professionnelles** ;

✓ A défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, le salarié demande une autorisation d'absence (plus besoin d'obtenir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation) ;

✓ Le paiement de la formation est assuré par le gestionnaire du CPF, à savoir, la caisse des dépôts et consignations.

c. Le projet de transition professionnelle (PTP)

Le CPF peut également être mobilisé pour financer **un projet de transition professionnelle** : **c'est la CPRI qui assure la gestion des PTP.**

Le PTP **vise exclusivement à un changement de métier ou de profession** (art. L6322-1) et à ce titre, permet d'accéder à des formations longues pourvu qu'elles soient certifiantes : il remplace le CIF qui avait un objet plus large.

Outre des conditions liées à l'ancienneté et à la date à laquelle elle doit être présentée, l'entrée dans un PTP est conditionnée :

✓ **A un « positionnement préalable »** de la CPRI

Pour présenter un projet abouti, le salarié a pu se faire aider par un **conseil en évolution professionnel**

(CEP) (Pôle emploi, missions locales Apec ...) qui identifie les acquis du salarié, définit un parcours de formation individualisé et adapté et fixe un devis précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

✓ **A la validation du projet par la CPIR qui vérifie :**

- Que les conditions liées au salarié sont remplies (ancienneté, date de la demande) ;

- La capacité du prestataire de formation à assurer le PTP ;

- La pertinence du projet (cohérence du projet, dans la perspective d'un changement de métier, pertinence du parcours proposé et du financement envisagé, et perspective d'emploi à l'issue de la formation).

La CPIR prend financièrement en charge le PTP si les fonds inscrits sur le CPF sont insuffisants.

L'employeur verse au salarié en congé de transition professionnelle une rémunération qui lui est remboursée par la CPIR (la prise en charge du salaire est directement assurée par la CPIR dans les entreprises de moins de 50 salariés).

d. Le plan de formation devient le plan de développement des compétences (PDC)

✓ Disparition du plan de formation organisé en deux parties : (formations liées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi /formations de développement des compétences).

- Le PDC distingue désormais les formations obligatoires / non obligatoires :

Les formations obligatoires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction : ces formations sont toujours considérées comme du temps de travail et rémunérées comme telles ;

Les formations non obligatoires inscrites dans le plan sont en principe considérées comme du temps de travail et rémunérées comme telles.

Exceptions :

1°. Un accord (d'entreprise ou de branche) peut prévoir que les formations prévues au PDC seront réalisées **hors du temps de travail** dans une limite horaire ou, pour le salarié, au forfait, d'un pourcentage du forfait prévu dans l'accord.

2°. A défaut d'accord, la loi prévoit que ces formations pourront être réalisées hors du temps de travail, **avec l'accord du salarié** dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2% du forfait en jours ou en heures).

Ces formations ne seront donc pas rémunérées.

Dans les deux cas : le refus du salarié ne saurait constituer ni une faute, ni un motif de licenciement.

Dans les deux cas, ces formations ne donnent pas lieu au versement de l'allocation formation.

II - La réforme de l'apprentissage

La loi Avenir professionnel assigne au contrat d'apprentissage, **un objectif d'insertion professionnelle** qui tranche avec la mission éducative qui lui était auparavant reconnue.

(i) Un recours à l'apprentissage simplifié

✓ **Disparition de la procédure d'enregistrement du contrat** : à compter du 1^{er} janvier 2020, un simple **dépôt du contrat d'apprentissage** auprès des OPCO (ou des chambres consulaires si les OPCO leur délègue cette responsabilité) est nécessaire ;

✓ **Un âge d'entrée en apprentissage retardé à 29 ans** (contre 25 ans précédemment) : les exceptions qui existaient auparavant demeurent ;

✓ A titre expérimental, possibilité d'organiser la **visite médicale d'information et de prévention** auprès d'un médecin de ville lorsque la médecine du travail ne sera pas disponible dans un délai de deux mois ;

✓ **La durée du contrat d'apprentissage aménagée** :

Durée minimum du contrat : 6 mois (contre un an précédemment) ;

Durée maximum : 3 ans (inchangé) sauf cas de réduction (lié aux niveaux initiaux de compétence ou des compétences acquises à l'étranger, service militaire ou civil etc...) ou prolongation ;

La durée de formation en CFA ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat (sauf si l'organisme certificateur en décide autrement).

✓ **Mise en place d'une période de transition dite « prépa-apprentissage »**

Objectif : cette période transitoire vise à préparer les futurs apprentis avant leur entrée de plain-pied dans l'apprentissage afin de pallier un manque de maturité et de savoir-être. Ces actions sont organisées par les CFA.

(ii) Une entrée en apprentissage facilitée

✓ L'apprenti pourra débuter sa formation pratique chez l'employeur **au maximum trois mois** avant le début

de sa formation pratique ou en CFA : objectif : éviter au candidat de manquer une embauche pour des raisons de calendrier ;

✓ L'apprenti qui n'a pas trouvé d'employeur pourra **débuter sa formation théorique pendant une période limitée à trois mois** (contre un an précédemment) mais le CFA sera alors tenu de l'assister dans sa recherche d'un employeur.

(iii) Des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage assouplies

Il pourra être dérogé :

✓ à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la limite de 5 heures par semaine ;

✓ à la durée quotidienne de travail de 8 heures dans la limite de 2 heures par jour.

En contrepartie, il sera octroyé à l'apprenti des périodes de repos équivalents au nombre d'heures accomplies et le paiement des heures supplémentaires.

(iv) La rupture du contrat d'apprentissage sécurisée

Principe : Liberté de rompre le contrat dans les 45 premiers jours et au-delà avec l'accord écrit des deux parties (inchangé).

Au-delà du délai de 45 jours :

Rupture à l'initiative de l'apprenti : obligation préalable de saisir un médiateur de l'apprentissage

Possibilité pour l'employeur de rompre le contrat d'apprentissage sans saisir au préalable le Conseil de Prud'hommes dans les cas suivants :

✓ Force majeure

✓ Faute grave de l'apprenti

✓ Inaptitude constatée par le médecin du travail (l'employeur est exonéré de son obligation de reclassement)

✓ Décès de l'employeur ou du maître d'apprentissage

✓ Exclusion définitive du CFA

(v) Une aide financière unique et circonscrite à certains bénéficiaires

Aide octroyée aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse par celui du baccalauréat.

Cette aide se substitue à toutes les aides qui existaient précédemment

(vi) Libéralisation de la création des CFA et renforcement de leurs missions

Tout acteur intéressé (branche, organismes professionnel) peut former des apprentis selon les mêmes modalités de fonctionnement que les centres de formation actuels et notamment, une obligation de certification.

De nouvelles missions leur sont confiées :

- ✓ accompagnement et orientation des personnes souhaitant entrer en apprentissage ;
- ✓ aide aux personnes en situation de **handicap** dans leur recherche d'un employeur: pour ce faire : désignation au sein du CFA, d'un **référé handicap** ;
- ✓ Evaluation des compétences sous la forme du contrôle continu etc...

Leurs anciennes missions sont enrichies :

- ✓ Favoriser la mobilité nationale et internationale avec la nomination d'un **référé mobilité**

III- Une finalité de la professionnalisation repensée :

(i) Création du dispositif : « Reconversion et promotion par alternance »

Objectif : il s'agit de permettre aux salariés peu qualifiés (ayant un niveau inférieur à la licence) d'évoluer grâce à l'alternance en vue de changer de métier ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Ces personnes pourront ainsi bénéficier de certifications plus faibles qui ne peuvent en principe être acquises dans le cadre de contrat de professionnalisation de droit commun.

Un avenant sera conclu et déposé à l'OPCO.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail (avec l'accord du salarié).

(ii) Aménagements du contrat de professionnalisation

- ✓ Allongement de la durée de l'action de professionnalisation **jusqu'à 36 mois** pour les jeunes sans qualification les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, les bénéficiaires du RSA
- ✓ Possibilité d'une mobilité à l'étranger jusqu'à 24 mois.

IV- Réforme de l'emploi des travailleurs handicapés

Objectif : améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées et inciter l'emploi direct en favorisant le modèle de **l'entreprise inclusive**.

Entrée en vigueur des dispositions : 1^{er} janvier 2020.

- ✓ Désignation d'un **référé handicap** dans les entreprises d'au moins 250 salariés qui a pour mission d'orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap ;
- ✓ **Reconnaissance définitive de la qualité de travailleurs handicapés** si la personne présente un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% et si les limitations d'activité ne sont pas susceptibles d'évolution favorable ;
- ✓ **Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés** à la charge de toutes les entreprises (même celles de moins de 20 salariés non soumises à l'OETH) via la DSN ;
- ✓ **Taux d'emploi des travailleurs handicapés** : il sera révisé tous les 5 ans sans pouvoir être inférieur à 6%, le taux actuel ;
- ✓ **L'OETH s'apprécie désormais au niveau de l'entreprise** (et non, comme précédemment, établissement par établissement, laissant de côté les établissements de moins de 20 salariés) : le versement de la contribution pour non-respect de l'obligation fera l'objet d'une période transitoire pour la période 2020-2024 ;
- ✓ **L'emploi direct est favorisé : à compter du 1^{er} janvier 2020**, l'employeur doit désormais embaucher **directement** les bénéficiaires de l'OETH (quelle que soit la nature et la durée du contrat).

Passer par l'intermédiaire des ESAT ou entreprise adaptée (EA) ne permet plus de s'acquitter de son obligation : la contribution est due.

Tempérament : les dépenses supportées par l'entreprise pour les dépenses liées aux contrats passés avec les entreprises adaptées pourront être déduites.

- ✓ **Les accords agréés permettant de s'acquitter de l'OETH** sans pour autant atteindre le taux de 6% seront conclus pour une durée maximum de 3 ans renouvelable une seule fois (les accords d'établissement ne sont plus possibles) ;
- ✓ **A titre expérimental, un nouveau cas de recours à l'intérim est créé pour les salariés handicapés ;**
- ✓ **Suppression des dispositifs de minoration** du nombre de travailleurs handicapés manquants au titre des « efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'OETH ;
- ✓ **Télétravail** : obligation pour l'employeur de motiver sa décision de refuser le recours au télétravail formulé par le bénéficiaire de l'OETH.
- ✓ **Le reporting** extra-financier doit comprendre les mesures prises par l'entreprise en faveur des personnes handicapées.

V- Egalité professionnelle et lutte contre le harcèlement

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est désormais une **obligation de résultat**.

Les modalités d'application de l'indice égalité H/F vous ont été détaillées dans notre dernière alerte sociale (envoyée le 18 mars dernier) nous n'y reviendrons donc pas dans la présente lettre.

D'autres obligations ont été mises à la charge de l'employeur par la loi Avenir Professionnel :

✓ **Enrichissement de la NAO sur l'égalité professionnelle de nouveaux thèmes**

✓ Obligation pour les conseils d'administration et conseils de surveillance des SA et sociétés en commandite par action, de délibérer chaque année sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale sur la base des indicateurs dégagés et sur la base du plan pour l'égalité s'il a été mis en place ;

✓ **Désignation d'un « référent harcèlement » :**

- dans les entreprises de plus de 250 salariés
- au sein du CSE

✓ **Les CPRI** se voient reconnaître une compétence en cette matière pour les entreprises de moins de 11 salariés ;

✓ **Renforcement de l'obligation d'affichage**

L'employeur doit afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents.

VI- Dispositions diverses

(i) Lutte contre le détachement le dispositif est aménagé

✓ Dans un sens de plus de sévérité en cas de violation des obligations légales

- **Doublement du plafond de l'amendes** en cas de non- respect de la législation sur le détachement (4000 euros par salarié détaché / 8000 euros en cas de récidive : soit, en cas de réitération dans un délai de 2 ans à compter de la notification de l'amende.

- **Extension de l'obligation de vigilance** du donneur d'ordre au paiement des amendes éventuellement dues pour non -respect des obligations liées au détachement ou des droits des salariés détachés.

- **Interdiction du détachement** pour deux mois renouvelables prononcée par l'agent de contrôle de l'inspection du travail en cas de non -paiement des amendes par le donneur d'ordre ou employeur

- **Suppression du caractère suspensif** du recours formé par une amende.

- **Suppression du droit de timbre** payable lors de la déclaration de détachement en ligne.

✓ Dans le sens d'un certain assouplissement pour certains types de détachement

Dispense de déclaration préalable et d'obligation de désignation d'un représentant de l'entreprise en France pour les détachements :

- Liés à **des prestations de courte durée** ;

- **Dans le cadre d'événements ponctuels** tels que fixés par décret (concerne a priori les activités sportives, culturelles, journalistiques, exposants, cadres dirigeants en voyage d'affaire) ;

- **Pour compte propre** (ex : l'employeur qui détache son salarié pour prospecter de nouveaux marchés ou assister à des réunions de travail) ;

- **Récurrents** : l'employeur peut demander des aménagements (valables pour une durée d'un an renouvelable) s'il prouve qu'il respecte bien les obligations légales et les stipulations conventionnelles à l'égard des salariés.

(ii) Renforcement de la lutte contre le travail illégal

- Un droit de **communication renforcé** à l'inspection du travail : lors des visites de contrôle, il ne sera plus possible de leur opposer le secret professionnel, possibilité de faire des copies des documents communiqués accès aux logiciels de l'entreprise possibilité de demander communication de documents auprès de tiers non mis en cause ;

- Possibilité d'ordonner la cessation dans le cas où l'activité est exercée dans tout lieu autre que le siège ou l'un de ses établissements (limité avant aux chantiers de BTP) ;

- Assimilation à du travail dissimulé de la fraude à l'établissement ;

- Caractère désormais automatique de la peine d'affichage de la décision de condamnation pour travail illégal lorsqu'il est commis en bande organisée, ou par l'emploi dissimulé d'un mineur ou d'une personne vulnérable.

(iii) Autorisation, à titre expérimental de conclure un CDD unique pour des remplacements de plusieurs temps partiels ou des remplacements successifs

(iv) Pérennisation du CDI intérimaire

(v) Aménagement des règles d'indemnisation du chômage

Ces règles seront évoquées en même temps que celles qui auront été adoptées dans le cadre de la nouvelle convention actuellement en discussion.

JURISPRUDENCE

Inconventionnalité du barème

*CPH Troyes, 13 déc. 2018, n° 18/00036 ;
CPH Amiens, 19 déc. 2018, n° 18/00040 ;
CPH Angers, 17 janv. 2019, n° 18/00046
CPH Grenoble, 18 janv. 2019, n° 18/00989
CPH Lyon, 22 janv. 2019, n° 18/00458
CPH Amiens, 24 janv. 2019, n° 18/00093
CPH Paris, 1er mars 2019*

Notre lettre sociale ne saurait faire l'impasse sur la multiplication des décisions (pour l'heure, de première instance) qui ont conclu à l'inconventionnalité du barème des indemnités de licenciement réintroduit par les ordonnances du 22 septembre 2017 (article L.1235-3 du code du travail) pour violation de l'article 24 de la charte sociale européenne et de la convention n°158 de l'OIT.

La situation a été prise suffisamment au sérieux par la chancellerie qui a publié une circulaire le 26 février dernier demandant aux procureurs de lui remonter les décisions ayant retenu ou rejeté l'argument d'inconventionnalité et les invitant à « intervenir en qualité de partie jointe pour faire connaître l'avis du parquet général ».

Le 14 mars dernier, la Cour d'Appel de Paris a sollicité l'avis du parquet général à l'occasion d'un litige porté devant elle.

Infraction routières : l'absence de désignation du salarié peut être imputée à l'entreprise personne morale

*Cass. crim., 11 déc. 2018 n° 18-82.820,
Cass. crim., 11 déc. 2018, n° 18-82.628,
Cass. crim., 15 janv. 2019 n° 18-82.380*

Dans ces deux espèces : une société refuse de transmettre l'identité et les coordonnées du conducteur coupable d'un excès de vitesse commis avec le véhicule de la société. Un avis de contravention pour non dénonciation est adressé à l'entreprise. Le représentant légal des sociétés conteste cette mise en cause devant le tribunal de police qui leur donne gain de cause au motif que l'article L121-6 du Code de la route prévoit que l'avis de contravention pour non dénonciation doit être adressé au représentant légal.

3^{ème} espèce : l'employeur règle la contravention pour excès de vitesse commis par son salarié sans toutefois le désigner. La société reçoit un avis de contravention pour non désignation du conducteur que le représentant légal conteste.

Il est relaxé au motif que la contravention initiale d'excès de vitesse a été payée par le représentant légal de la société, qui de ce fait s'est auto-désigné comme auteur. La personne morale a bien répondu par son représentant légal à l'obligation de désigner le conducteur puisqu'elle a reconnu l'infraction et payé l'amende, éteignant ainsi l'action publique

Solution de la Cour de Cassation : par deux arrêts du 11 décembre 2018, la Chambre criminelle casse le jugement en considérant que « l'article L.121-6 du Code de la route « n'exclut pas qu'en application de l'article L.121-2 du Code pénal, la responsabilité pénale de la personne morale soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par ce représentant ».

A noter : dans cette hypothèse, le montant de l'amende est quintuplé.

Dans l'arrêt du 15 janvier 2019, la Chambre criminelle vient préciser que si l'amende est réglée directement par le représentant légal, sans qu'il ait complété les informations relatives à l'identification du conducteur (quand bien même il aurait été ce conducteur), l'infraction de non désignation est quand même retenue.

Pour rappel : Le règlement, par l'employeur des amendes réprimant une contravention au Code de la route équivaut à un avantage en nature qui doit être intégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale

VIE DE L'EQUIPE

Alors que plusieurs avocats de notre équipe ont décidé de rejoindre un cabinet français, et qu'Adrien Herbaut-Dufour a fait le choix d'une reconversion pour le métier de juriste dans une entreprise internationale, nous sommes heureux d'accueillir deux nouveaux collaborateurs dans notre équipe : Charlotte Mauran qui après avoir fait son stage final dans notre équipe, a prêté serment en décembre et entame avec nous sa première année collaboration. Et Yoel Bendavid, qui nous a rejoints le 11 mars et qui dispose d'une expérience de 4 années révolues dans la profession : nous leur souhaitons la bienvenue !

Julie Caussade
Associée



julie.caussade
@dentons.com

Katell Déniel-Allioux
Associée



katell.deniel-allioux
@dentons.com

Frédérique Meslay-Caloni
Associée



frederique.meslaycaloni
@dentons.com

Christine Sévère
Associée contentieux



christine.severe
@dentons.com

Jean-Louis Magnier
Senior Counsel



jean-louis.magnier
@dentons.com

Nathaly Blin
Of Counsel



nathaly.blin
@dentons.com

Béatrice Brugués-Reix
Of Counsel



beatrice.bruguesreix
@dentons.com

Julie Ragueneau
Of Counsel



julie.ragueneau
@dentons.com

Madeline Baldet
Collaboratrice



madeleine.baldet
@dentons.com

Yoel Bendavid
Collaborateur



Yoel.bendavid
@dentons.com

Clarisse Lister
Knowledge Management



clarisse.lister
@dentons.com

Charlotte Mauran
Collaboratrice



charlotte.mauran
@dentons.com

Karine Weydert
Collaboratrice



karine.weydert
@dentons.com

Ashley Pacquetet
Juriste Junior



ashley.pacquetet
@dentons.com