



Panorama de la jurisprudence en 2023

Relations collectives de travail

février 2024



Gwenaëlle Artur
Avocate Associée

gartur@steeringlegal.com

+33 6 20 50 31 55



César Solis
Avocat Counsel

csolis@steeringlegal.com

+33 1 45 05 16 65

Sommaire de la conférence

Sommaire

I. Licenciement économique

II. Attributions et fonctionnement du CSE, droit syndical

III. Élections professionnelles

IV. Salariés protégés

V. Négociation collective

Sommaire

- VI.** Congés payés et arrêt maladie
- VII.** Harcèlement en entreprise
- VIII.** Documents rédigés en langue étrangère
- IX.** La liberté de la preuve
- X.** Durée du travail

XI.

Barème Macron

I. Licenciement économique



Licenciement individuel économique

- **Acceptation CSP et délai de précision du motif de rupture : en cas d'acceptation d'un CSP, le motif de rupture peut être précisé dans les 15 jours.**

Si le salarié accepte le CSP, le document par lequel l'employeur informe le salarié du motif économique de la rupture envisagée, peut être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans le délai de 15 jours suivant l'adhésion de ce dernier au dispositif. *Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-18.636*

- **Priorité de réembauche : point de départ et délai de prescription.**

L'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche est liée à l'exécution du contrat de travail, donc elle repose sur la prescription de deux ans posée par l'article L.1471-1 C. trav.. L'indemnisation dépendant des conditions dans lesquelles l'employeur a exécuté son obligation, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, soit à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail. *Cass. Soc., 1^{er} février 2023, n°21-12.485*



Licenciement individuel économique

- **Le caractère collectif ou individuel du licenciement pour motif économique s'apprécie par rapport à la situation finale de l'opération, le cas échéant après reclassement.**

L'employeur n'a l'obligation de réunir et consulter le CSE que lorsqu'il envisage de procéder à un licenciement pour motif économique d'au moins 2 salariés sur une même période de 30 jours. Dès lors que 2 des 3 salariés concernés avaient accepté le reclassement interne, le licenciement économique n'a été envisagé qu'à l'égard d'un seul salarié. Ici, la Cour de cassation considère que le licenciement pour motif économique n'a pas été envisagé au stade des propositions de reclassement, mais seulement lorsque celles-ci ont été refusées. ***Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-10.391***

Toutefois, nous pensons que cette jurisprudence ne peut avoir pour effet d'éluider l'application de l'alinéa 1^{er} de l'article L.1233-5 C. trav. qui dispose que dès lors que l'employeur procède à un licenciement pour motif économique (qu'il soit individuel ou collectif) et en l'absence de convention ou accord collectif applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après avoir consulté le CSE.



Appréciation des critères de l'art. L.1233-3 C. trav.

- **Les seules pertes d'exploitation ne suffisent pas à justifier le licenciement.**

L'existence, nonobstant un chiffre d'affaires en hausse, de résultats d'exploitation déficitaires depuis trois années, ne suffit pas à justifier un licenciement économique car n'est pas caractérisé le caractère sérieux et durable des pertes d'exploitation. Du fait d'un chiffre d'affaires en hausse, les juges de la Haute juridiction ont considéré que l'employeur ne rapportait pas de preuves suffisantes quant à l'ampleur des difficultés économiques. *Cass. Soc., 18 octobre 2023, n°22-18.852*

- **Cessation d'activité et motif économique de licenciement.**

Il résulte de l'article L.1233-3, al.4 du Code du travail que la cessation d'activité complète et définitive de l'entreprise constitue en soi un motif économique de licenciement, qu'elle soit effective au moment du licenciement ou irrémédiablement engagée lors du licenciement. A cet égard, le maintien d'une activité résiduelle nécessaire à l'achèvement de l'exploitation de certains produits précédant leur cession à une autre entreprise du groupe ne caractérise pas une poursuite d'activité. *Cass. Soc., 20 septembre 2023, n°22-13.485*



PSE unilatéral

- **Appréciation des qualités professionnelles pour définir l'ordre des licenciements.**

Les résultats d'une évaluation professionnelle peuvent être pris en compte, dans le PSE, afin d'apprécier les qualités professionnelles des salariés en vue de définir l'ordre des licenciements. Le cas échéant, il reviendra à l'administration de vérifier que ce critère ne permet pas un ciblage des salariés dont le licenciement serait recherché par l'employeur. ***CE, 31 octobre 2023, n°456332 et n°456091***

II. Attributions et fonctionnement du CSE, droit syndical



Composition et fonctionnement du CSE

- **Le représentant syndical au CSE.**

Chaque OSR dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE (art. L.2314-2) et dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE (art. L.2143-22). La chambre sociale précise que c'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au CSE (si l'effectif de 300 salariés est atteint ou non). ***Cass. Soc., 22 mars 2023, n°22-11.461***

- **Délai de consultation du CSE : l'avis éteint le délai de consultation.**

En cas d'intervention d'un expert, le délai de consultation du CSE est porté de 1 à 2 mois (art. R.2312-6 al.2). Si le CSE a rendu un avis, la consultation est alors réputée être achevée. Ce dernier ne peut donc pas par la suite désigner un expert et demander la prolongation du délai de consultation, une telle délibération doit être annulée. ***Cass. Soc., 28 juin 2023, n°21-19.837***



Composition et fonctionnement du CSE

- **Elus du CSE : seuls ces derniers peuvent se prévaloir du non-respect du délai relatif à l'ordre du jour.**

L'employeur ne peut contester une procédure d'alerte économique votée préalablement par le CSE au motif que le point afférent aurait été inscrit à l'ordre du jour au-delà du délai conventionnellement prévu. La chambre sociale vient en effet préciser que seuls les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se prévaloir de la prescription, relative au délai de convocation et de communication de l'ordre du jour, instaurée dans leur intérêt. ***Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.586***



CSE d'établissement

- **Le CSE d'établissement n'est pas de droit compétent pour désigner un expert sur la situation économique et financière.**

Le CSE d'établissement s'il souhaite désigner un expert ne peut le faire que si la consultation sur la situation économique a été redescendue au niveau de l'établissement soit dans le cadre d'un accord collectif définissant les niveaux et l'articulation des consultations du CSE central et des CSE d'établissement (art. L.2312-19) soit si l'employeur décide de consulter le CSE d'établissement sur la situation économique et financière de l'entreprise (L.2312-22). De ce fait, à défaut d'accord collectif ou de décision de l'employeur, le CSE d'établissement ne peut désigner un expert sur la situation économique et financière de l'entreprise. ***Cass. Soc., 20 septembre 2023, n°21-25.233***



Relations syndicales

- **Le fractionnement des heures de délégation peut constituer un abus de droit.**

Le salarié travaillant habituellement de 18h15 à 1h30, positionnant systématiquement ses heures de délégation fractionnées sur des plages horaires en dehors de ses horaires de travail de sorte à interrompre par deux fois le temps de repos obligatoire de 11 heures consécutives et empêchant alors sa prise de service à 18h15 peut être poursuivi par son employeur en paiement de dommages et intérêts sur le fondement de l'utilisation abusive de ses heures de délégation. *Cass. Soc., 22 novembre 2023, n°22-19.658*

- **La demande en justice d'une organisation syndicale en vue de faire modifier la situation individuelle de salariés est irrecevable.**

Si une fédération syndicale peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité de l'employeur et solliciter sa réparation, elle est cependant irrecevable à solliciter une modification de la situation individuelle des salariés concernés par cette irrégularité. *Cass. Soc., 23 novembre 2023, n°22-14.807*



Expertise

- **Expert-comptable du CSE et entretiens avec des salariés : la nécessaire autorisation de l'employeur.**

L'expert-comptable, désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés. *Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.293*

- **Précisions sur l'étendue de la mission de l'expert-comptable désigné par le CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.**

Dans cet arrêt, la Chambre sociale précise que la mission de l'expert-comptable désigné par le CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein du groupe (une telle extension de l'expertise n'étant pas prohibée) auquel elle appartient mais ne peut porter que sur l'année en cours ainsi que les deux années précédentes. *Cass. Soc., 1^{er} juin 2023, n°21-23.393*



Expertise

- **Contestation de l'expertise : précisions sur le point de départ du délai de 10 jours imparti à l'employeur pour saisir le juge.**

Dans cet arrêt, la Chambre sociale précise que le délai de 10 jours de contestation d'une expertise ne commence à courir qu'à compter du jour où l'employeur a été mis en mesure de connaître la nature ainsi que l'objet de ladite expertise. ***Cass. Soc., 18 octobre 2023, n°22-10.761***

III. Elections professionnelles



Déroulement des élections

- **Elections professionnelles : liste d'émargement.**

Il résulte des articles R.2314-16 et R.2314-17 du Code du travail relatifs aux modalités du vote électronique que la liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin, et qu'après la clôture du scrutin il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition. Ainsi, l'irrégularité résultant de la transmission directe par l'employeur, après la clôture du scrutin, de la liste d'émargement à la demande d'une partie intéressée, n'est pas susceptible d'entraîner en elle-même l'annulation des élections. *Cass. soc., 20 septembre 2023, n°22-21.249*

- **Elections professionnelles : prorogation des mandats en cas de saisine de l'Administration confirmée.**

Il résulte de l'article L.2314-13 C. trav. que lorsque l'autorité administrative a été saisie pour fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, les mandats des élus en cours sont prorogés de plein droit jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. *Cass. soc., 8 novembre 2023, n°22-22.524*



Déroulement des élections

- **L'absence d'élections professionnelles cause nécessairement un préjudice aux salariés.**

L'employeur qui n'aurait pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'IRP, sans qu'aucun procès-verbal de carence ait été établi, commet dès lors une faute qui cause un préjudice aux salariés, ces derniers se trouvant privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. *Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-11.699*

IV. Salariés protégés



Protections relatives au contrat de travail et licenciement

- **Pas de modification des conditions de travail ou du contrat sans acceptation expresse.**

L'acceptation par un salarié protégé d'une modification du contrat de travail ou d'un changement des conditions de travail ne peut résulter ni de l'absence de protestation de celui-ci, ni de la poursuite par l'intéressé de son travail. En effet, l'acceptation du salarié protégé doit impérativement être expresse. ***Cass. soc., 15 février 2023, n°21-20.572***

- **Salarié protégé victime de faits de harcèlement : ce n'est pas un obstacle à l'autorisation d'une rupture conventionnelle.**

L'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale n'est pas de nature, par elle-même, à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise une rupture conventionnelle, sauf à ce que ces faits aient, en l'espèce, vicié le consentement du salarié. ***CE, 13 avril 2023, n°459213, §6***



Protections relatives au contrat de travail et licenciement

- **L'autorisation de licenciement pour inaptitude délivrée par l'administration n'empêche pas le juge judiciaire de rechercher l'origine de celle-ci.**

Le contrôle exercé par l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude, de l'absence de lien entre le licenciement et les mandats détenus par le salarié (contrôle de la discrimination), ne fait pas obstacle à ce que le juge judiciaire recherche si l'inaptitude du salarié avait pour origine un manquement de l'employeur à ses obligations. ***Cass. soc., 19 avril 2023, n°21-21.349***

- **Candidature frauduleuse aux élections : le salarié demeure protégé et l'employeur doit d'abord contester la régularité de la candidature avant d'invoquer la fraude.**

L'employeur qui n'a pas contesté la régularité de la candidature du salarié devant le tribunal, dans le délai de forclusion de 15 jours, n'est pas recevable à alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié pour écarter la procédure d'autorisation administrative de licenciement. ***Cass. Soc., 18 octobre 2023, n°22-11.339***

V. Négociation collective



Accord collectif

- **Contrôle du juge sur l'accord collectif fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein du CSE.**

Les signataires d'un accord d'entreprise sont libres de déterminer les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, à la condition toutefois qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés. Ainsi, en cas de litige le juge ne pourra remettre en cause la pertinence de l'organisation retenue par les partenaires sociaux mais pourra assurer un contrôle visant à vérifier que l'accord permet bien la représentation de tout le personnel de l'entreprise. ***Cass. soc., 1^{er} février 2023, n° 21-15.371***



Application et opposabilité de la convention collective

- **Le salarié peut demander l'application d'une convention mentionnée dans son contrat différente de celle applicable à l'entreprise.**

Si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail. *Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 22-10.424*

- **La méconnaissance des règles sur l'information n'emporte pas toujours l'inopposabilité de l'accord collectif.**

Viola les dispositions des articles R.2262-1 et R.2262-3 du Code du travail la Cour d'appel qui décide que l'accord d'entreprise relatif à la modulation du temps de travail est inopposable à une salariée après avoir constaté que l'intéressée avait été informée, au moment de son embauche, du texte conventionnel applicable dans l'entreprise et que celui-ci était mis à la disposition des salariés dans les locaux de l'entreprise, en sorte qu'il était accessible. *Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 21-25.158*



Référendum d'entreprise

- **Contestation d'un référendum d'entreprise : la saisine du tribunal judiciaire doit se faire par voie de requête, sans obligation de constituer avocat.**

La contestation relative à la consultation des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise minoritaire doit être formée par voie de requête, les parties étant dispensées de constituer avocat. ***Cass. soc., 18 octobre 2023, n° 21-60.159***

VI. Congés payés et arrêt maladie



Retour sur la question prioritaire de constitutionnalité relative à l'acquisition des congés payés durant les absences pour maladie

- **Congés payés : la Chambre sociale s'aligne sur le droit européen**

La Cour de cassation juge que les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. En outre, en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congés payés ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail. Enfin, la prescription du droit à congés payés ne commence désormais à courir que lorsque l'employeur a mis son salariés en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Elle juge en effet que l'article L.3141-5 5° C. trav. selon lequel il n'est pas possible d'acquérir des congés payés durant un arrêt de travail est contraire à l'article 7 de la directive 2003/88/CE.

Ces arrêts ont donc donné lieu à une QPC selon laquelle on s'interroge sur le fait de savoir si les articles L.3141-3 et L.3141-5 5° C. trav. portent atteinte au droit à la santé, au repos et aux loisirs garanti par le préambule de la Constitution de 1946 ainsi que de savoir si l'article L.3141-5 5° C. trav. porte atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

Cass. Soc., 13 sept. 2023, n°22-17.340 ; n°22-17.638 ; n°22-10.529



Retour sur la question prioritaire de constitutionnalité relative à l'acquisition des congés payés durant les absences pour maladie

- **La réponse du Conseil constitutionnel : le dispositif législatif actuel est conforme à la Constitution.**

Les dispositions du 5° de l'article L.3141-5 C. trav. sont conformes à la Constitution en ce qu'elles ne méconnaissent pas le droit au repos protégé par le préambule de la Constitution de 1946 ni le principe d'égalité protégé quant à lui, par la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

En effet, le droit au repos n'impose pas que le salarié malade acquière des congés payés au cours de ses périodes d'absence. En conséquence, l'article L.3141-5 5° C. trav. qui ne prévoit pas l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour maladie non professionnelle tout en la limitant à un an en cas d'AT/MP résulte d'un choix souverain du législateur.

En outre, la maladie professionnelle et l'accident du travail trouvant leur origine dans l'exécution du contrat se distinguent des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié. Dès lors, cette différence de situation en rapport avec l'objet de la disposition contestée, permet au législateur de prévoir des règles différentes d'acquisition des congés payés pour les salariés en arrêt maladie, selon le motif de la suspension de leur contrat de travail sans méconnaître le principe d'égalité. ***Décision n°2023-1079 QPC du 8 février 2024***



Remise en cause des arrêts de la Chambre sociale du 13 septembre 2023 ?

- **Cette jurisprudence n'est pas remise en cause : une intervention du Gouvernement est attendue au printemps.**

Si les dispositions précitées sont conformes à la Constitution, elles restent, en application des arrêts du 13 septembre 2023, contraires au droit de l'UE qui garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés (quatre semaines), y compris en cas de maladie. Le juge prud'homal pourra donc continuer à les écarter, sur ce fondement, dans les litiges portés par les salariés.

La future mesure législative envisage :

- Le plafonnement à 4 semaines annuelles du nombre de congés pouvant être acquis lors des arrêts de travail pour maladie non professionnelle, alors que les salariés victimes d'AT/MP en acquièrent 5, ce qui ne serait donc pas contraire au principe d'égalité ;
- L'introduction d'un droit au report des congés payés acquis par les salariés en arrêt maladie, limité à 15 mois maximum à l'issue de la fin de la période de référence. Une durée considérée comme raisonnable dans la jurisprudence de la CJUE.

VII. Harcèlement en entreprise



Harcèlement : revirement en matière de protection du salarié qui dénonce un harcèlement moral

- **Abandon par la Cour de cassation de sa jurisprudence antérieure selon laquelle la protection contre le licenciement dont bénéficie le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne joue que s'il les qualifie comme tel.**

Il ne peut plus être opposé au salarié de ne pas avoir expressément utilisé les termes « harcèlement moral » dans le cadre de sa dénonciation dès lors que l'employeur ne peut ignorer, nonobstant le défaut de qualification comme tel, que le salarié dénonçait un harcèlement moral. ***Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-21.053***

VIII. Documents rédigés en langue étrangère



Rémunération variable : les objectifs doivent impérativement être rédigés en français

- **Les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle des salariés doivent être rédigés en français s'ils ne sont pas reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers, même si la langue de l'entreprise est l'anglais.**

Peu importe que la langue de travail dans l'entreprise soit l'anglais et que le salarié la parle et comprenne parfaitement, ses objectifs doivent être rédigés en français. L'exception à cette règle prévue par l'article L.1321-6 C. trav. (document reçu de l'étranger ou destiné à un étranger) est limitative : le juge ne saurait retenir une autre exception à la règle selon laquelle les objectifs imposés aux salariés doivent être rédigés en français. *Cass. Soc., 7 juin 2023, n°21-20.322*

IX. Liberté de la preuve



Liberté de la preuve : revirement quant à l'utilisation d'une preuve illicite dans le procès prud'homal

- **La preuve obtenue de manière déloyale est admise.**

Dans cette affaire, la Cour de cassation admet que des moyens de preuve déloyaux peuvent être présentés au juge dès lors qu'ils sont indispensables à l'exercice des droits du justiciable. Toutefois, la prise en compte de ces preuves ne doit pas porter une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de la partie adverse. ***Cass. Ass. Plén., 22 décembre 2023, n°20-20.648***

X. Durée du travail

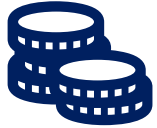


Forfait jours et santé/sécurité des salariés

- **La validité des accords de forfait jours : attention au respect du droit à la santé et au repos des salariés.**

La Cour de cassation rappelle par le biais de trois arrêts portant sur trois dispositifs conventionnels distincts que toute convention de forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les dispositions assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. A défaut, les conventions individuelles conclues sur la base d'un tel accord sont nulles. ***Cass. Soc., 5 juill. 2023, n°21-23.222 ; n°21-23.294 ; n°21-23.387***

XI. Barème Macron



Validité du Barème Macron

- L'appréciation concrète du préjudice subi par le salarié en cas de licenciement sans CRS ne permet de moduler le montant versé que dans le cadre fixé par le barème « Macron ».

La Cour de cassation rappelle une nouvelle fois que les plafonds et planchers prévus par le barème issu de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 et codifié à l'article L.1235-3 C. trav., doit être strictement appliqué par les juridictions du fond, qui ne peuvent allouer une indemnité d'un montant supérieur au motif que la situation concrète du salarié le justifierait. ***Cass. Soc., 6 sept. 2023, n°22-10.973***

DROIT SOCIAL

1 Assistance, conseil et accompagnement de notre clientèle de chefs d'entreprise, dirigeants et cadres dans les relations sociales au quotidien, en stratégie sociale et en contentieux.

2 Aide à la décision, se traduisant par la définition d'objectifs et de solutions pragmatiques et clé en main

3 Expérience des contentieux à risque· Plaidoiries devant les juridictions sociales dans toute la France

4 Recherche de solutions innovantes

5 Conseil sur la stratégie sociale à partir d'une connaissance approfondie des spécificités de nos clients, de leurs activités, de leur politique sociale, du respect de leurs orientations et d'une analyse des risques

6 Pratique de l'ensemble des secteurs professionnels, nous permettant d'avoir une connaissance transversale du monde du travail, de son fonctionnement et de ses contraintes.

Gwenaëlle Artur
gartur@steeringlegal.com
+33 (0)6 20 50 31 55

NOS VALEURS

1

COMPÉTENCE

Nous partageons une méthode de travail fondée sur la compétence, la rigueur intellectuelle et une forte expérience professionnelle nous permettant d'accompagner nos clients sur tous les marchés, aux plus hauts niveaux juridique et fiscal.

2

RÉACTIVITÉ ET DISPONIBILITÉ

En phase avec notre époque, nous partageons la culture et les méthodes de nos clients, comprenons les défis auxquels ils sont confrontés et mettons tout en œuvre pour leur apporter des réponses rapides, en étant accessibles en permanence et en nous efforçant de réponse à toute question dans les 24h.

3

CONFIANCE

Élément clé, elle nous permet d'avancer sereinement dans la relation avec nos clients et ainsi de consacrer l'intégralité de notre énergie aux dossiers traités afin d'inscrire notre relation dans la durée, le temps étant nécessaire à tout type d'investissements.

4

PROXIMITÉ

La présence de nos bureaux en France et à l'étranger nous permet d'accompagner physiquement tous nos clients, au jour le jour, quel que soit le pays ou le domaine d'intervention.

5

PRAGMATISME

Parce que le droit est un outil à la disposition de l'entreprise, et non une contrainte, nous privilégions toujours le succès de nos clients à un rigorisme juridique dogmatique, afin d'aboutir à des solutions efficaces et viables sur le plan économique.

6

CRÉATIVITÉ

Constamment à la recherche d'efficacité dans les solutions apportées aux projets de nos clients, nous nous engageons à faire preuve d'imagination et de créativité afin d'identifier la solution juridique la plus favorable.

PARIS

STEERING LEGAL Paris
20, rue Fortuny
75017 Paris France
+33 (0) 1 45 05 15 65
paris@steeringlegal.com

MARSEILLE

STEERING LEGAL Marseille
113, rue de la République
CS 10491
13235 Marseille cedex 02
France
+33 (0) 4 13 35 02 04
marseille@steeringlegal.com

ANGERS

STEERING LEGAL Angers
Immeuble Le Carrousel
1, rue de Buffon
49100 Angers France
+33 (0) 2 41 77 15 36
angers@steeringlegal.com

TOURS

STEERING LEGAL Tours
21, rue Edouard Vaillant
37000 Tours France
+33 (0) 2 47 66 07 60
tours@steeringlegal.com

CLERMONT-FERRAND

STEERING LEGAL Clermont-Ferrand
6-8, place de l'Etoile
63000 Clermont-Ferrand France
+33 (0) 4 73 16 33 41
clermont-
ferrand@steeringlegal.com

FUJAIRAH

STEERING LEGAL UAE
Creative Tower - Creative City
PO Box 4422 Fujairah
Emirats Arabes Unis
+971 (0)4 513 5220
fujairah@steeringlegal.com

RIO DE JANEIRO

STEERING LEGAL Brasil / GMT
58, Rua da Assembleia
4 andar - Centro
Rio de Janeiro 20.011-000 Brasil
+55 (21) 2224-9494
riodejaneiro@steeringlegal.com

SÃO PAULO

STEERING LEGAL Brasil / GMT
425, Líbero Badaró
São Paulo 01009-905 Brasil
+55 (11) 3115-3755
saopaulo@steeringlegal.com

PORTO ALEGRE

STEERING LEGAL Brasil / GMT
Rua Dona Augusta, 34,
Rio Grande do Sul
Quartier Menino Deus
Porto Alegre 90850-130 Brasil
+55 (51) 32697300
portoalegre@steeringlegal.com

DUBAÏ

STEERING ADVISORY UAE
In partnership with the firm
Ali Naqi Advocates & Legal
Consultants
Office 402 - Saba Tower 1
Cluster E – JLT – PO Box 336863
Dubai
Emirats Arabes Unis
+971 (0)4 513 5220
dubai@steeringlegal.com

ABIDJAN

STEERING LEGAL Côte d'Ivoire
In partnership with the firm EKA
Cocody les Deux-Plateaux
COCOCE SIDECI - Carrefour SIB
Rue K113 - Villa 155 - 08
BP 2741 Abidjan 08, Côte d'Ivoire
+225 05 99 44 43
abidjan@steeringlegal.com

NIAMEY

STEERING LEGAL Niger
In partnership with the firm
Kadri & Associés
Boulevard de l'Indépendance
Cité Poudrière CI 18 - N°3927
Populaire cité Fayçal, BP 10.014 Niamey
Niger
+227 20 74 25 97
niamey@steeringlegal.com



Gwenaëlle Artur
Avocate Associée

gartur@steeringlegal.com

+33 6 20 50 31 55



César Solis
Avocat Counsel

csolis@steeringlegal.com

+33 1 45 05 16 65