

DANS CE NUMÉRO

Rémunération

Accident, maladie, retraite

Temps de travail

IRP et Syndicats

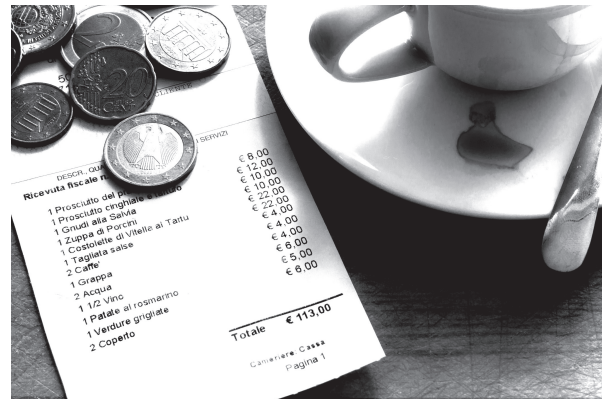
Retraite

Contrat de travail

#REMUNERATION

■ Pourboires : exclusion des personnels sans contact habituel avec la clientèle

Sont exclus de la répartition des pourboires, les directeurs régionaux d'une chaîne de restaurants qui ne sont pas habituellement en contact avec la clientèle et dont la mission principale consiste à encadrer et contrôler des établissements et dont les fonctions de service, limitées aux hypothèses de remplacement d'un salarié absent, ne sont qu'accessoiries.



Selon l'article L. 3244-1 du code du travail, « dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites "pour le service" par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement ». L'article R. 3244-2 du même code, quant à lui, renvoie aux conventions collectives ou, à défaut, aux décrets en Conseil d'Etat, le soin de déterminer selon les professions et les secteurs géographiques, les catégories de personnel qui prennent part à la répartition des pourboires ainsi que les modalités de cette répartition.

L'arrêt du 14 novembre 2013 permet de (re)faire le point sur les principes applicables à la pratique des pourboires.

Était question, en l'espèce, de la répartition des pourboires effectué par la société Buffalo Grill dans l'ensemble de ses restaurants. En effet, la rémunération du personnel en salle est fixée sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires service compris, soit 11,504 % répartis entre les serveurs (7,07 %), les managers (2,185 %), les assistants (1,748 %), les directeurs régionaux (0,5 % sur chaque restaurant dont ils ont la charge).

La société Buffalo Grill fait grief à l'arrêt de dire que « l'article L. 3244-1 du code du travail lui est opposable et applicable, de dire que les directeurs régionaux ne sont pas en contact avec la clientèle et ne peuvent de ce fait percevoir une part en pourcentage de pourboires ». Elle se pourvoit en cassation.

La première branche de son moyen consiste à rappeler que l'article L. 3244-1 du code du travail n'est pas applicable, en l'espèce, dans la mesure où il n'existe aucune convention collective et aucun décret en Conseil d'Etat encadrant la répartition des pourboires.

La Cour de cassation rappelle que l'article L. 3244-1 est d'ordre public et « n'est pas subordonné à l'existence de stipulations conventionnelles ou d'un décret fixant les catégories de bénéficiaires et les modalités de la répartition », solution dégagée de longue date.

La société conteste, ensuite, l'existence de « pourboires » tels que définis par l'article L. 3244-1. Elle ne reconnaît pas « avoir prélevé un quelconque pourcentage du chiffre d'affaires du restaurant au titre du service et l'avoir ensuite réparti entre les divers salariés en contact avec la clientèle ». Elle admettait, uniquement, avoir rémunéré « certains salariés par un fixe, rémunérer les serveurs par un pourcentage de 7,07 % ou de 7,96 % sur leur chiffre d'affaires personnel et rémunérer les directeurs régionaux par un pourcentage de 0,5 % sur le chiffre d'affaires des restaurants qu'ils géraient ».

La Cour de cassation conforte, également, sur ce point la cour d'appel de Douai « qui n'avait pas à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, [et] a constaté que la société Buffalo Grill ajoutait à la note des clients un pourcentage au titre du service ».



La CGT a obtenu en appel des dommages et intérêts conséquents en raison du détournement d'une partie des pourboires au profit d'une catégorie de personnel, en l'espèce les directeurs régionaux, qui ne sont pas en contact avec la clientèle. La société conteste cette décision et démontre au contraire que les directeurs régionaux peuvent être amenés à assurer le service en cas d'absence d'un salarié ou lors des périodes de fortes affluences. Elle rappelle que l'article L. 3244 1 « n'exige pas que l'activité mettant le salarié en contact avec la clientèle soit prépondérante par rapport à ses autres activités ou en constitue l'essentiel ».

En l'absence de convention ou de disposition spéciale, c'est la jurisprudence qui précise ce qu'est « le personnel en contact avec la clientèle ». Il en va ainsi des garçons et maîtres d'hôtel, des croupiers de casino, ainsi que l'ensemble des personnels des services périphériques (portier, agent de sécurité, voiturier, chasseur, standardiste, hôte - hôtesse d'accueil, employé de vestiaire, premier maître d'hôtel, maître d'hôtel, chef barman, chef de rang, demi-chef de rang, commis, sommelier, serveur) par l'application du principe « à travail égal, salaire égal ». En revanche, sont exclus de la répartition des pourboires les « preneurs d'ordre » des hôtels.

L'arrêt du 14 novembre 2013 ajoute donc une nouvelle catégorie de personnel qui doit être exclue de la répartition des pourboires : les directeurs régionaux des chaînes de restauration au motif que « la mission principale des directeurs régionaux consistait dans l'encadrement et le contrôle des établissements et que les fonctions de service, limitées aux hypothèses de remplacement d'un salarié absent, n'étaient qu'accessoires ». Les « intéressés n'étaient [donc] pas habituellement en contact avec la clientèle ».

La Cour de cassation ne répond pas à l'argument de la société selon lequel l'article L. 3244-1 n'exige pas que le contact avec la clientèle soit « habituel ». En revanche, cet article exige que les sommes soient « intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui [la clientèle] avait coutume de les remettre directement ». L'apparence de serveur que les directeurs régionaux peuvent occasionnellement emprunter ne saurait donc leur permettre d'intégrer durablement la liste des bénéficiaires de la répartition des pourboires

Soc. 14 nov. 2013,
FS-P+B, n° 12-16.805



ACCIDENT, MALADIE, MATERNITE

■ Accident du travail : motivation des réserves de l'employeur

Au sens de l'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale, les réserves qui s'entendent de la contestation du caractère professionnel de l'accident par l'employeur, ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

La notion de « réserves » n'ayant fait l'objet d'aucune définition juridique par le législateur, il revenait à la Cour de cassation de les qualifier et de poser certaines conditions. Dès l'arrêt du 12 juillet 2001, pour pouvoir être qualifiées de réserve, les observations de l'employeur doivent nécessairement porter soit sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident, soit sur l'existence d'une cause étrangère au travail. Si l'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009, n'obligeait pas l'employeur à motiver ses réserves, il n'en devait pas moins contester le caractère professionnel de l'accident en se fondant sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail. En effet, la Cour a déjà jugé qu'imputer la cause de l'accident à la faute du salarié ne constituait pas une réserve.

Dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt du 10 octobre 2013, l'employeur avait procédé à la déclaration d'un accident du travail en précisant qu'il émettait des réserves conservatoires qui seront détaillées dans un futur courrier. Après enquête, l'employeur adresse ce courrier à la caisse en tentant de démontrer que la survenance de l'accident résultait de l'existence d'un état pathologique antérieur du salarié victime. Ces circonstances posent deux questions majeures. La première est celle de savoir si la simple expression de « réserves conservatoires » non autrement explicitée pouvait obliger la caisse à recourir à une mesure d'instruction. La seconde est relative à la motivation apportée par l'employeur qui remettait en cause non pas la survenance de l'accident subi, mais l'incidence sur celui-ci de l'état de santé antérieur du salarié victime. La Cour de cassation reprenant sa définition des réserves rejette le pourvoi formé par l'employeur au motif, d'une part, que la caisse n'était pas obligée de recourir à une mesure d'instruction pour prendre en compte des réserves conservatoires non autrement explicitées et, d'autre part, que les réserves développées par l'employeur portaient sur l'existence supposée d'un état pathologique antérieur alors qu'il est constant qu'un éventuel état antérieur ne peut suffire à écarter l'existence d'un lien de causalité entre les lésions et le fait accidentel.

Cet arrêt constitue une confirmation de jurisprudence bien établie. En effet, la Cour avait déjà précisé que les réserves visées par l'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale ne servent qu'à contester le caractère professionnel de l'accident et ne « peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail ». Dès lors,





cette contestation ne permet pas de relever que le salarié souffrait déjà de l'affection qu'il déclare imputable à un accident survenu au temps et au lieu du travail.

En se joignant à une critique déjà développée (JCP S 2008. 1526, note D. Asquinazi-Bailleux), on peut en effet regretter que les réserves se confondant à une première contestation sur le fond soient circonscrites aussi restrictivement. Néanmoins, après la décision de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, les voies de recours gracieux ou contentieux s'ouvrent au profit de l'employeur. De plus, la caisse doit avant toute décision envoyer à l'employeur ainsi qu'à la victime un questionnaire portant sur les circonstances de l'accident ou les causes de la maladie et le compléter par une enquête auprès des personnes concernées. Ces exigences, qui sont destinées à assurer le respect du contradictoire dans la procédure de reconnaissance du caractère professionnel d'une pathologie, atténuent la rigueur de ces solutions jurisprudentielles.

Civ. 2^e, 10 oct. 2013,
F-P+B, n° 12-25.782



#TEMPS DE TRAVAIL

■ Durée maximale de travail dans le transport routier de personnes

Le dépassement de l'amplitude journalière maximale de travail nécessite, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail. La preuve du respect des seuils et plafonds des durées maximales prévus par le droit de l'Union européenne incombe à l'employeur.

Le présent arrêt illustre les difficultés liées à la pluralité des dispositions applicables en matière de durée du travail. Ces difficultés se posent avec davantage d'acuité en matière de transport dans la mesure où, d'une part, les durées maximales de travail sont différentes pour chaque catégorie de personnel selon le type de transport routier et, d'autre part, les dispositions relatives à la durée du travail se situent tant dans le code du travail que dans le code des transports, dans le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, et dans les éventuels accords collectifs d'entreprise et d'établissement. Au cas précis, la difficulté est relative à la charge de la preuve. La question posée par la pratique de l'employeur en cause reposait sur le dispositif d'un usage d'entreprise incluant dans la rémunération des chauffeurs des indemnités lorsque l'amplitude maximum réglementaire de droit commun de douze heures, était portée à treize heures, voire à quatorze heures par jour. L'autre enseignement de cet arrêt a trait aux conditions de dérogation à la durée maximale journalière de travail.

En l'espèce, un salarié conducteur de bus saisissait la juridiction prud'homale, estimant avoir subi un préjudice du fait de manquements de l'employeur à ses obligations légales et conventionnelles en matière de durée du travail. Les seconds juges déboutent le salarié de sa demande en indemnisation au titre du dépassement de l'amplitude journalière maximale de travail aux motifs que l'application de l'entreprise consistant à indemniser les dépassements d'amplitude était plus favorable au salarié. Le salarié demandeur était, par conséquent, mal fondé à prétendre à une nouvelle indemnisation. Devant la Cour de cassation, le salarié débouté en appel développe deux moyens sur le fondement du droit de l'Union européenne et des dispositions nationales qui méritent attention.

Tout d'abord, à l'appui des dispositions de l'accord aménagement et réduction du temps de travail pris en application de la convention collective nationale des transports routiers, le salarié soutient que son employeur n'a pas recueilli l'avis préalable des instances représentatives du personnel ni l'autorisation de l'inspection du travail au dépassement de l'amplitude maximale journalière, lui causant, dès lors, un préjudice qu'il convient de réparer. La Cour de cassation suit cette argumentation au motif qu'un simple usage d'entreprise ne saurait déroger ni au régime de la consultation des instances représentatives du personnel ni à l'autorisation de l'inspection du travail. La Cour aurait pu rappeler également les dispositions de l'article L. 2323-27 du code du travail qui disposent que « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions ».

Ensuite, s'agissant de la charge de la preuve du respect des seuils et plafonds des durées maximales de travail journalier, la Cour précise que les dispositions de l'article 1315 du code civil et de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne, qui incombe seulement à l'employeur. Cette solution se fait l'écho d'arrêts antérieurs, dans lesquels la Cour avait rappelé le principe applicable à l'ensemble des prescriptions concernant les seuils et plafonds fixés par la directive





n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 succédant à la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993. Précisément, pour la Cour, les « dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont applicables ni à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne ni à la preuve de ceux prévus par les articles L. 3121-34 et L. 3121-35 du code du travail, qui incombent à l'employeur » (Soc. 20 févr. 2013, n° 11-28.811).

Cette solution ne peut être qu'approuvée eu égard à la finalité des dispositions du droit de l'Union européenne relatives aux durées maximales de travail qui est de fixer des prescriptions minimales pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Rappelons également l'article L. 4121-1 du code du travail, qui énonce que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Cet arrêt s'inscrit dans cette nouvelle approche de la chambre sociale consistant à interpréter de façon extensive l'obligation de l'employeur à assurer la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés. Dès lors, l'employeur doit non seulement respecter les obligations pesant sur lui en matière de repos mais aussi démontrer, en cas de litige, qu'il a satisfait effectivement à ses obligations en matière de repos journalier.

Soc. 25 sept. 2013,
FS-P+B, n° 12-13.267



#IRP ET SYNDICATS

■ Vote électronique et principe de confidentialité

La possibilité pour un informaticien soumis à une obligation de confidentialité de se connecter à l'ordinateur d'un salarié qui a requis son assistance pour les opérations de vote ne remet pas en cause la sincérité du scrutin.

La possibilité de recourir au vote électronique lors des élections professionnelles a été introduite par la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 et ses décrets d'application de 2007. Il est aujourd'hui fréquemment utilisé et il revient à la Cour de cassation de concilier les spécificités de ce vote et les principes du droit électoral.

Après avoir considéré dans une décision récente que l'envoi des codes personnels d'identification sur la messagerie professionnelle des salariés ne garantissait pas la confidentialité des données transmises, la chambre sociale devait cette fois se prononcer sur la confidentialité d'un vote mettant en cause l'obligation de confidentialité d'un salarié. En l'espèce, était contestée la validité d'une élection durant laquelle des salariés ont demandé à l'informaticien de l'entreprise de se connecter à leur ordinateur afin qu'il puisse les aider à voter. Le requérant soutenait que cette intervention, au cours de laquelle un salarié avait pris connaissance du vote de ses collègues, caractérisait une atteinte au principe de confidentialité.

Cette demande est rejetée par la chambre sociale qui estime que l'employeur a pris toutes les dispositions nécessaires pour garantir la confidentialité du scrutin. En outre, elle considère le principe de confidentialité respecté car, d'une part, l'assistance de l'informaticien a été requise par les salariés et, d'autre part, l'obligation de confidentialité à laquelle il est assujéti en vertu des articles R. 2314-12 et R. 2324-8 du code du travail garantit le secret des votes. L'élection est donc validée.

Soc. 14 nov. 2013,
FS-P+B, n° 13-10.519



#RETRAITE

■ Discrimination en raison de l'âge et mise à la retraite : précisions

La mise à la retraite prononcée par l'employeur dans le respect des dispositions législatives ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge et ne nécessite pas d'être objectivement justifiée par une politique de l'emploi au sein de l'entreprise.

À l'occasion de trois décisions du 26 novembre 2011, les juges viennent clarifier la frontière entre mise à la retraite et discrimination fondée sur l'âge.

Dans les deux premières espèces (pourvois nos 12-22.690 et 12-21.758), le juge se trouve face à deux mises à la retraite contestées par les salariés sur le fondement d'une discrimination en raison de l'âge.

Dans la première hypothèse, le salarié a été mis à la retraite à 61 ans, donc quatre ans avant l'âge légal du taux plein, mais il avait cependant acquis l'ensemble des trimestres de cotisation lui permettant d'accéder à une retraite à taux plein. Il a contesté la mise à la retraite qu'il jugeait discriminatoire et a donc demandé au conseil de prud'hommes la nullité de la mise à la retraite. La cour d'appel a rejeté sa demande au motif qu'une différence de traitement fondée sur l'âge peut être objectivement et raisonnablement justifiée par l'employeur. Il forme donc un pourvoi que la Cour rejette au motif que la directive 2000/78/CE autorise les États membres à prévoir dans leur législation des différences de traitement fondées sur l'âge à condition qu'elles poursuivent un objectif légitime (politique de l'emploi, insertion dans le marché du travail, formation professionnelle) et usent de moyens nécessaires et proportionnés.





Or, en l'espèce, la cour d'appel avait constaté qu'il existait une contrepartie à la mise à la retraite du salarié, à savoir la signature de plusieurs contrats de professionnalisation au sein de l'entreprise. À l'inverse, dans la seconde espèce (pourvoi n° 12-21.758), le salarié a été mis à la retraite par son employeur à l'âge de 65 ans. Cependant, l'employeur n'a pas justifié la mise à la retraite par un objectif légitime, il a seulement respecté la procédure prévue par l'article L. 1237-5 du code du travail. La cour d'appel a estimé qu'en l'absence de justification de la part de l'employeur, la mise à la retraite devait être requalifiée en licenciement nul.

Cependant, la Cour de cassation, au visa des articles L. 1237-5, L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail et l'article 6, § 1, de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, estime qu'au regard de ce dernier texte, « des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ». Elle considère donc que « les dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite [...] satisfont aux exigences de la directive » dans la mesure où elles mettent en œuvre « un objectif de politique sociale », à savoir « le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre » et subordonnent « la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une pension à taux plein ». Elle en déduit donc qu'« il ne peut être imposé à l'employeur de justifier » que la mise en œuvre de ces dispositions « à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la retraite répond[e] aux objectifs poursuivis ».

Il était déjà admis qu'en cas de mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans, le juge doit contrôler si cette dernière n'est pas discriminatoire et applique pour cela le principe général du droit de l'Union européenne consacré par la directive du 27 novembre 2000 dans son article 6, § 1. En revanche, le juge n'avait encore jamais précisé que le respect de la procédure légale de mise à la retraite pour un salarié ayant atteint l'âge pour une retraite à taux plein devait être présumé poursuivre un objectif légitime au sens de la directive 2000/78.

Enfin, la troisième espèce (pourvoi n° 12-22.208) porte sur le champ d'application de la directive 2000/78 et, plus largement, sur l'application du principe de non-discrimination en raison de l'âge. De l'applicabilité de ces règles découle la possibilité pour le juge de requalifier une mise à la retraite en licenciement discriminatoire et donc nul. La question qui se posait était donc de savoir si une mise à la retraite pouvait être requalifiée en licenciement nul par un tribunal de Polynésie française devant lequel la directive 2000/78 ne peut être invoquée, ainsi que l'article L. 1132-1 du code du travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de ce salarié ayant été mis à la retraite à l'âge de 62 ans alors qu'il ne pouvait pas encore bénéficier d'une retraite à taux plein et dont la mise à la retraite a été requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse par la cour d'appel de Papeete. Elle valide donc le raisonnement de cette cour au motif, d'une part, que la non-conformité d'une norme de nature législative ne peut être invoquée utilement devant le juge (hors la procédure question prioritaire de constitutionnalité), et, d'autre part, que « l'article 2 de la décision 2001/822/CE du Conseil du 27 novembre 2001 relative à l'association des pays et territoires d'outre-mer à la Communauté européenne ne rend applicable le principe de non-discrimination en raison de l'âge que dans les domaines de coopération visés par la décision ». Or, « en l'absence d'acte du Conseil relatif à la coopération avec les pays et territoires d'outre-mer en matière de droit du travail, ce principe n'est pas applicable » et donc « il résulte de l'article 10 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations que la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 n'est pas applicable en Polynésie française ».

Si, en l'espèce, la mise à la retraite ne respectait pas les dispositions du Code du travail encadrant son recours, la sanction ne peut être qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non un licenciement nul.

Soc. 26 nov. 2013, FS-P+B, n°s 12-21.758 et 12-22.200

Soc. 26 nov. 2013, FS-P+B, n° 12-24.690

Soc. 26 nov. 2013, FS-P+B, n° 12-22.208

Soc. 26 nov. 2013, FS-P+B,
n°s 12-21.758 et 12-22.200

Soc. 26 nov. 2013, FS-P+B,
n° 12-24.690

Soc. 26 nov. 2013, FS-P+B,
n° 12-22.208



#CONTRAT DE TRAVAIL

■ Cadre dirigeant et participation à la direction de l'entreprise

La reconnaissance de la qualité de cadre dirigeant requiert la participation effective du salarié à la direction de l'entreprise.

Tels que définis par l'article L. 3111-2 du code du travail, les cadres dirigeants sont ceux « auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon





largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ». En vertu de ce même article, ils sont exclus du bénéfice des dispositions légales sur la durée du travail, le temps de repos et les heures supplémentaires. Certains employeurs sont donc tentés d'inclure un maximum de salariés dans cette catégorie. Afin d'éviter les abus, la Cour de cassation exerce un contrôle strict sur ces critères légaux de qualification.

Dans un arrêt du 26 novembre 2013, la Cour de cassation, suivant là une jurisprudence constante, considère que la qualification de cadre dirigeant est nécessairement subordonnée à la participation à la direction de l'entreprise.

Dire que le cadre dirigeant doit participer à la direction de l'entreprise est une évidence mais la pratique des employeurs a conduit la Cour de cassation à apporter cette précision tautologique. Dans les faits, cela devrait conduire à une restriction de cette catégorie aux seuls salariés appartenant à un organe formel de direction.

Soc. 26 nov. 2013,
FS-P+B, n° 12-21.758



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.