

## LETTRE D'INFORMATION EN DROIT SOCIAL

Juillet 2006

Nous avons le plaisir de vous remettre une nouvelle édition de notre lettre d'information en droit social.

Nous y aborderons des questions juridiques d'actualité ou liées à des problématiques que vous pourriez être amenés à rencontrer.

Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique.

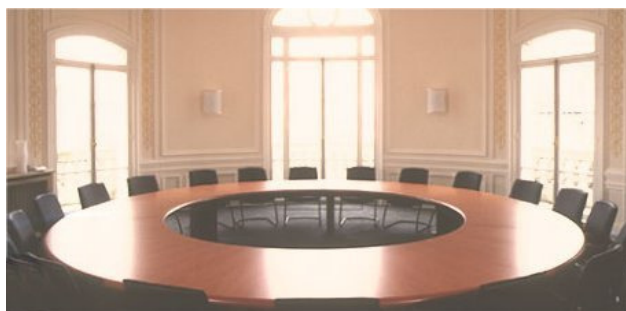
N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

*Cette lettre d'information est également disponible en anglais*

### Trophée du droit 2006

Nous avons le plaisir de vous annoncer qu'après avoir été primé à deux reprises aux « Trophées du droit 2005 » (« Firme montante de l'année » et « Managing Partner de l'année »), le cabinet vient d'obtenir le « Trophée d'Argent 2006 Fusions et acquisitions : deal inférieur à 1 milliard ».

Ceci est bien évidemment le fruit d'un travail collectif. Nous tenons à remercier à cette occasion nos clients de la confiance qu'ils nous ont accordée.



**BERSAY & ASSOCIES**  
Société d'Avocats

31, avenue Hoche  
75008 Paris

22, rue Croix-Baragnon  
31000 Toulouse

Téléphone 33 (0)1 56 88 30 00    Téléphone 33 (0)5 62 26 20 79

Télécopie 33 (0)1 56 88 30 01    Télécopie 33 (0)5 62 26 08 34

[www.bersay-associes.com](http://www.bersay-associes.com)

[contact@bersay-associes.com](mailto:contact@bersay-associes.com)

### DANS CE NUMERO :

**MOBILITE DES SALARIES : LES ECUEILS A EVITER..... 2**

**HARCELEMENT MORAL DANS L'ENTREPRISE : MIEUX VAUT PREVENIR QUE GUERIR..... 4**

**BREVES ..... 6**

Attestation ASSEDIC .....6

Modification des règles de dépôt des accords collectifs .....6

Métallurgie.....6

Stagiaires : nouvelle réglementation .....6

**LES PÔLES D'ACTIVITE DU CABINET ..... 7**

*(suite page 2)*

## MOBILITE DES SALARIES : LES ECUEILS A EVITER

Qu'il augmente le temps de transport, ou qu'il occasionne un véritable bouleversement familial, le changement de lieu de travail suscite rarement l'enthousiasme des salariés et génère un abondant contentieux.

Quand on connaît la lourdeur de la procédure de modification des contrats de travail et que l'on sait qu'un nombre de refus trop important peut obliger l'entreprise à mettre en œuvre une procédure de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi, on comprend que l'employeur soit tenté d'insérer dans les contrats de travail des clauses de mobilité panoramiques permettant, si nécessaire, la mutation du salarié dans la « *succursale tibétaine de l'entreprise* » (selon l'expression d'Emmanuel Dockes).

Jusqu'où l'entreprise peut-elle aller sans risquer de se faire rappeler à l'ordre par les tribunaux ?

Car la sanction est parfois sévère : l'entreprise qui pensait disposer d'un motif de licenciement pour sanctionner le refus du salarié, découvre que non seulement elle n'était pas autorisée à le muter, mais qu'elle doit lui verser des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour de cassation s'efforce, depuis plusieurs années, de définir les règles du jeu. Des arrêts récents de la Chambre sociale sont l'occasion de rappeler les écueils à éviter en matière de mobilité.

### 1. Le salarié doit connaître les limites géographiques de sa mobilité au moment où il accepte la clause

Une décision très récente de la Cour de cassation apporte d'utiles précisions sur le contenu de la clause de mobilité.

Un salarié avait accepté une clause de mobilité à une époque où son employeur n'était implanté qu'en Alsace-Lorraine. La clause prévoyait que la nature commerciale de ses fonctions « *implique la mobilité géographique de [son] poste dans la zone d'activité de [l'employeur] qui pourra, le cas échéant, être étendue en cas d'extension d'activité* ». Muté dans la région Rhône-Alpes 15 ans plus tard, alors qu'il était devenu directeur adjoint chargé du secteur de Metz, il refuse de rejoindre sa nouvelle affectation.

La Cour de cassation a considéré qu'il n'y avait ni faute grave ni même cause réelle et sérieuse de licenciement : « *la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et (...) elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée* » (Cass. Soc. 7 juin 2006, Association Alliance).

L'entreprise sera alors tentée de viser la France entière pour répondre à cette exigence de précision géographique. Encore faudra-t-il faire preuve de bonne foi lors de la mise en œuvre de la clause de mobilité.

### 2. La mise en œuvre de la clause de mobilité doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise

Ainsi, dans un arrêt Société Mona Lisa du 3 novembre 2004, les magistrats ont sanctionné une entreprise qui avait muté une téléactrice (démarchage par téléphone) de Paris à Aix-en-Provence. Ils ont estimé que la « *mutation avec changement de domicile n'était ni indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ni proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché* ».

### 3. Respect d'un délai de prévenance et prise en compte des éventuelles contraintes personnelles du salarié

Enjoindre au salarié de gagner, dans les 24 heures, sa nouvelle affectation, distante de 150 km, est évidemment abusif (Cass. Soc. 16 février 1987, Société Agence Vu). Un délai de prévenance raisonnable, permettant au salarié d'organiser un déménagement, le cas échéant, doit être respecté. La convention collective peut d'ailleurs contenir des dispositions à cet égard, qui devront être appliquées.

Paradoxalement, la situation personnelle du salarié, lorsqu'elle est connue de l'employeur, ne peut être ignorée. La mise en œuvre d'une clause de mobilité alors que, pour des raisons personnelles, le salarié ne pourra pas tenir son engagement, peut révéler un abus de droit.

Un employeur sera par exemple sanctionné si le salarié ne peut se rendre sur son nouveau lieu de travail, faute de transports en commun et que l'entreprise ne lui assure pas un moyen de locomotion (Cass. Soc. 10 janvier 2001, Sté La Rayonnante).

Dans de telles situations, il vaudra mieux renoncer au projet de mutation, à moins de pouvoir démontrer que les besoins de l'activité rendent le changement de lieu de travail indispensable et qu'il n'existe aucune alternative.

#### **4. La mutation ne doit pas impacter d'autres éléments du contrat, notamment la rémunération**

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt Société Mutuelle du Mans du 3 mai 2006 : le salarié est en droit de refuser l'application de sa clause de mobilité si elle impacte sa rémunération. Le licenciement pour faute grave, prononcé à la suite du refus du salarié, est sans cause réelle et sérieuse.

D'où la difficulté par exemple de muter une vendeuse dont la rémunération dépend partiellement du chiffre d'affaires réalisé par la boutique dans laquelle elle travaille. Sauf accord de la salariée, il n'est pas certain que l'entreprise puisse lui imposer une mutation, même si elle s'engage à maintenir le niveau de sa rémunération variable.

#### **5. En l'absence de clause, les mutations doivent se limiter à un périmètre restreint : les notions de « secteur géographique » ou de « couronne urbaine »**

L'absence de clause de mobilité ne condamne pas la société à l'immobilisme : les tribunaux autorisent une certaine marge de manœuvre à l'intérieur de ce que la Cour de cassation appelle « *le même secteur géographique* », sans le définir.

L'espoir est encore permis si les contrats vont jusqu'à mentionner l'adresse du lieu de travail. Cette précision n'a qu'une valeur informative, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Cass. Soc. 15 mars 2006, Société Trans'Ova).

La notion de secteur géographique est, semble-t-il, une affaire de transports en commun. Il convient, en principe, de faire abstraction de la situation personnelle du salarié et de comparer « *la desserte en moyens de transport de chacun des sites litigieux* » (Cass. Soc. 15 juin 2004, Chaussures Bally France).

En pratique, il paraît difficile de ne pas tenir compte des bouleversements personnels entraînés par la mutation. C'est la raison pour laquelle il est difficile d'anticiper la décision des juges sur la notion de secteur géographique et tout projet de mutation doit faire l'objet d'une étude préalable approfondie.

Enfin, dans un arrêt Société Geodis du 3 mai 2006, la Cour de cassation apporte d'intéressantes précisions en cas de mutations successives. En l'espèce, la salariée avait travaillé 25 ans à Tours avant d'être mutée à Angers (distante de 125 km), puis à Avrillé (15 km au nord d'Angers) 18 mois après sa première mutation. La Cour de cassation a considéré implicitement qu'il convenait de

prendre en compte la dernière affectation pour apprécier le changement de secteur géographique. La nouvelle affectation se situant dans la « *couronne urbaine* » du précédent lieu de travail, la mutation devait s'analyser en un simple changement des conditions de travail, que la salariée ne pouvait refuser sans commettre une faute.

#### **6. Certains métiers ne peuvent échapper à une certaine mobilité géographique provisoire**

Lorsque la mobilité est inhérente aux fonctions du salarié, les changements provisoires d'affectation n'ont, en principe, pas à être prévus par le contrat de travail.

Ainsi, le chef de chantier, le maçon, le chauffeur de cars, le consultant, le technicien de maintenance et l'auditeur peuvent être amenés à travailler occasionnellement en dehors des limites de leur secteur géographique habituel. Selon les circonstances, ils ne seront pas nécessairement en mesure de s'opposer à la décision de l'employeur.

La mutation provisoire doit cependant être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et être précédée d'un délai de prévenance raisonnable (Cass. Soc. 15 mars 2006, Société travaux hydrauliques et bâtiments).

Malgré tout, pour éviter tout litige, il vaut mieux prévoir expressément ce type de déplacements professionnels dans un document contractuel.

#### **7. La sanction du refus du salarié : invoquer la faute grave avec circonspection**

Si le licenciement est inévitable, la faute grave, privative des indemnités de licenciement et du préavis, sera réservée aux cas d'insubordination les plus graves, sous peine d'être requalifiée par les juges en cause réelle et sérieuse. Par exemple, des raisons familiales impérieuses pourront atténuer le caractère fautif du refus du salarié.

#### **8. Cas particulier des représentants du personnel**

Rappelons, pour mémoire, qu'aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé (Cass. Soc. 14 novembre 2000, Sté Nestlé France). Ainsi, l'entreprise ne pourra muter un salarié protégé qu'avec son accord exprès, même si son contrat contient une clause de mobilité (Cass. Soc. 17 mars 1993, Sté Sag Chaussures).

## HARCELEMENT MORAL DANS L'ENTREPRISE : MIEUX VAUT PREVENIR QUE GUERIR

Le concept de harcèlement moral a fait son entrée dans le Code du travail avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. L'obligation de sécurité, à laquelle l'employeur était traditionnellement tenu, s'étend désormais à la santé mentale des salariés.

Selon l'article L. 122-49 du Code du travail, un salarié est victime de harcèlement moral lorsqu'il subit des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Cette définition volontairement extensive a eu pour effet d'accroître le nombre de contentieux. Les demandes fondées sur le harcèlement moral se sont banalisées dans le cadre des contentieux sur la rupture du contrat. Et voilà que, dans le droit fil des arrêts sur l'amiante et le tabagisme, la Cour de cassation vient de consacrer une responsabilité sans faute de l'employeur. L'occasion de faire le point sur les risques encourus par l'entreprise et les moyens de les limiter.

### 1. Une obligation de sécurité de résultat

En matière de harcèlement moral, le Code du travail prévoit une obligation redondante au titre de la prévention : obligation de mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés par une prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral (article L. 230, II) et obligation de prendre des mesures de prévention pour éviter les agissements de harcèlement moral (article L. 122-51).

Dans un arrêt de principe en date du 21 juin 2006 (n°05-43.914 à 05-43.919, FP+B+R+I, X. c/ Y. et a.), destiné à une large diffusion, la Cour de cassation décide, pour la première fois, qu'il s'agit d'une obligation de résultat. Par conséquent, l'absence de faute de la part de l'employeur ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Jusqu'à présent, les entreprises pouvaient se défendre en faisant état des mesures prises pour faire cesser les agissements dommageables à la santé physique et mentale des salariés (ex : sanction, mutation ou licenciement de l'agresseur). Désormais, ces mesures ne permettront plus aux entreprises d'échapper à une condamnation.

En l'espèce, la Direction avait été informée de l'existence du harcèlement moral en novembre 2002, par un courrier de l'Inspecteur du travail. Elle avait déchargé le salarié harceleur du management du personnel fin janvier 2003 avant de le licencier le 7 mars 2003. Les parties avaient également eu recours à un médiateur. La victime et le harceleur peuvent en effet faire appel à une personne tierce pour tenter de trouver une solution amiable au conflit. Ces mesures curatives n'ont pas permis à l'employeur d'échapper à une condamnation.

### 2. Les risques pour l'entreprise

#### a) Sur le plan civil

La victime peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou demander la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Dans les deux cas, si le harcèlement moral est avéré, le procès se soldera par l'attribution de dommages intérêts pour licenciement abusif.

Indépendamment des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la victime peut obtenir réparation de son préjudice moral en invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Il sera désormais plus facile à la victime d'obtenir réparation de son préjudice moral puisque cette réparation sera due dès lors que l'existence d'un harcèlement moral aura été établie.

Le montant des condamnations est très variable puisqu'il dépend du préjudice de chaque victime.

Enfin, la Cour de cassation précise que la responsabilité du harceleur n'est pas exclusive de celle de l'entreprise.

#### b) Sur le plan pénal

Rappelons que depuis le 31 décembre 2005, date d'entrée en vigueur de la loi dite « *Perben II* » du 9 mars 2004, la responsabilité pénale des personnes morales peut être engagée pour toute infraction pénale (et non plus seulement pour un nombre restreint d'entre elles à condition d'être prévue par un texte). Cette responsabilité n'est mise en jeu qu'à la condition que l'infraction ait été commise « *pour le compte* » de la personne morale (et non pas dans l'intérêt personnel du harceleur), par « *ses organes ou représentants* ». La responsabilité de la personne morale suppose également que la responsabilité de la personne physique auteur des faits ait elle-même été retenue.

On pourrait donc imaginer une éventuelle condamnation de l'entreprise, aux côtés du harceleur personne physique, si le harcèlement est le fruit de méthodes de management préconisées par l'entreprise elle-même.

### 3. La prévention

La décision de la Cour de cassation doit inciter l'entreprise à redoubler d'efforts en matière de prévention.

Quelques pistes peuvent être préconisées :

- informer les salariés de l'interdiction légale et des sanctions encourues par le harceleur (licenciement pour faute grave, sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 15.000 € d'amende et un an d'emprisonnement), par le biais du règlement intérieur, de chartes éthiques et de formations sur le thème de la sécurité au travail ;
- former les équipes d'encadrement à la détection et à la gestion des situations de harcèlement moral ;
- collaborer avec les partenaires sociaux : consacrer une réunion annuelle sur le harcèlement moral (en CHSCT ou en comité d'entreprise), faire du harcèlement moral un thème de négociation avec les syndicats ;
- former les cadres au management d'équipes ;
- contrôler les pratiques de management ;
- mettre en place un système d'évaluation anonyme du management par les collaborateurs ;
- faire de la réduction de l'absentéisme et de la fidélisation des équipes des objectifs individuels.

### 4. La détection des comportements de harcèlement

Sans être alarmiste, il convient d'être attentif à certains signes, qui peuvent être la manifestation d'une situation de harcèlement :

- un « *turn over* » excessif dans une équipe,
- un taux d'absentéisme anormalement important,
- des absences maladie à répétition,
- la fréquence des sanctions disciplinaires,
- une mauvaise ambiance de travail,
- de mauvais résultats,
- une stagnation professionnelle, surtout si elle fait suite à un parcours professionnel jusque-là exemplaire.

En cas de suspicion de harcèlement moral, l'entreprise doit agir immédiatement, en diligentant une enquête (Cour d'appel de Paris 4 janvier 2005, Sté Havanatour).

Bien entendu, la confidentialité est de mise : l'entreprise doit veiller à ce que des informations qui pourraient nuire à la réputation des intéressés ne soient pas divulguées, surtout si l'enquête n'a pas encore permis de les confirmer.

Les délégués du personnel, le CHSCT, et le médecin du travail peuvent avoir un rôle à jouer dans la prévention et la détection du harcèlement moral.

Les délégués du personnel disposent notamment d'une procédure d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique et psychique des salariés (article L. 422-1-1 du Code du travail). Ils peuvent contraindre l'employeur à diligenter une enquête et à mettre fin à une situation de harcèlement moral.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention (article L. 236-2 du Code du travail).

Enfin, le médecin du travail peut proposer des mutations ou des transformations de poste quand la santé physique ou mentale des salariés est en cause (article L. 241-10-1 du Code du travail). Il peut même aller jusqu'à prononcer une inaptitude à tous postes dans l'entreprise si le problème provient de la hiérarchie, voire du dirigeant lui-même.

### 5. La répression

Si le harcèlement moral est avéré, l'entreprise devra immédiatement prendre les mesures nécessaires pour le faire cesser et pour protéger la victime.

Les diligences de la société permettront d'atténuer le montant des dommages intérêts en cas de contentieux.

Le salarié qui commet des actes de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires (article L. 122-50 du Code du travail) pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, sous réserve que l'entreprise ait initié la procédure disciplinaire dans un délai le plus restreint possible à compter du moment où le harcèlement apparaît établi (Cass. Soc. 25 juin 2002, Sté Manson). En tout état de cause, conformément aux principes du droit disciplinaire, une faute ne peut faire l'objet de poursuites plus de deux mois après que l'employeur a eu une connaissance exacte des faits fautifs (article L. 122-44 du Code du travail).

Rappelons enfin, et c'est là le deuxième apport de l'arrêt du 21 juin 2006, que le salarié ne saurait se retrancher derrière la responsabilité de son employeur. La Cour avait déjà estimé que les faits de harcèlement moral « *sont de la nature de ceux qui, fussent-ils commis dans l'intérêt de l'entreprise, voire même sur l'ordre de l'employeur, engagent la responsabilité personnelle du salarié qui s'en rend coupable à l'égard de ses subordonnés, étant précisé qu'en application de l'article L. 230-3 du Code du travail, tout travailleur doit prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail* » (Cass. soc. 28 février 2002).

## BREVES

### Attestation ASSEDIC

Depuis le décret du 30 mars 2006, toute attestation Assedic doit non seulement être délivrée au salarié mais également transmise en copie à l'Assedic. La circulaire Unedic n° 2006-10 du 18 mai 2006 précise l'adresse d'envoi de l'attestation, dans l'attente de la mise en place de moyens de transmission électronique : Centre de traitement, BP 80069, 77213 Avon Cedex.

### Modification des règles de dépôt des accords collectifs

Le décret n°5006-658 du 17 mai 2006 a modifié, à partir du 1er juin 2006, les règles de dépôt des accords collectifs (art. R. 132-1 du Code du travail).

Désormais, les accords collectifs doivent être déposés à la DDTE (accords d'entreprise ou d'établissement) ou au ministère du travail (pour les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels) en deux exemplaires (et non plus cinq) dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

Le dépôt devra être accompagné des pièces suivantes :

une copie de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la réunion de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ou, le cas échéant, une copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles, un bordereau de dépôt (uniquement pour les accords d'entreprise ou d'établissement).

Toute personne intéressée peut prendre connaissance des textes auprès des services concernés.

Ces règles visent à mettre en conformité la procédure de dépôt avec les modalités de conclusion des accords collectifs définies par la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, qui a généralisé le principe majoritaire comme condition de validité des accords collectifs.

## Métallurgie

L'accord du 3 mars 2006 sur le temps de travail est étendu. Cet accord ouvre aux entreprises de nouvelles possibilités d'assouplissement des 35 heures prévues par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail.

Le contingent d'heures supplémentaires est augmenté de 180 à 220 heures. Des heures supplémentaires « choisies » (soumises à l'accord exprès du salarié, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail) pourront être effectuées au-delà de ce contingent, sans autorisation de l'inspection du travail.

En outre, le recours au forfait annuel défini en jours est ouvert aux non-cadres, sous réserve (i) qu'ils ne soient pas occupés selon l'horaire collectif de leur atelier ou de leur service et (ii) qu'ils remplissent certaines conditions de classement hiérarchique minimal et de rémunération. Le recours au forfait jours est subordonné à l'accord individuel écrit de chaque salarié.

Le dispositif du compte épargne-temps est également modifié.

## Stagiaires : nouvelle réglementation

Les stages en entreprise constituaient jusqu'à présent un no man's land juridique. Ils font actuellement l'objet d'une importante réforme visant à mettre fin aux abus.

La loi sur l'Égalité des chances du 31 mars 2006 rend désormais obligatoire la conclusion d'une convention de stage (dont le contenu sera réglementé par un décret à paraître). Elle limite la durée des stages à six mois, renouvellement compris, lorsqu'ils ne sont pas intégrés dans un cursus pédagogique et oblige l'entreprise à rémunérer les stages de plus de trois mois.

Le régime social des gratifications versées aux stagiaires est également modifié : depuis le 1er juillet 2006, les sommes versées aux stagiaires sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 360 € par mois en 2006, lorsque la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail (décret du 29 juin 2006).

Dans l'attente des derniers décrets, l'entreprise pourra se référer à la « *Charte des stages étudiants en entreprise* » conclue le 26 avril 2006, qui constitue le texte de référence.

## LES PÔLES D'ACTIVITE DU CABINET

### • FUSIONS ET ACQUISITIONS

Ingénierie de reprise et du montage juridique approprié, audit juridique, opérations de restructuration, joint ventures, obtention des autorisations administratives nécessaires, rédaction et négociation des actes (lettres d'intention, conventions de cession, garanties d'actif et de passif, garanties bancaires, pactes d'actionnaires, etc.), opérations de fusion, reprises d'entreprises en difficultés ou dans le cadre d'une procédure collective.

### • CAPITAL INVESTISSEMENT ET LBO

Intervention pour des fonds d'investissement, des sociétés émettrices ou cibles ou des dirigeants, tant en phase d'audit que de conseil et de négociations.

### • DROIT DES SOCIETES

Opérations de « haut de bilan », augmentations de capital, émissions de valeurs mobilières composées (obligations convertibles ou remboursables en actions, bons de souscription d'actions, certificat d'investissements, actions à dividende prioritaire etc.), plans de souscription ou d'achat d'actions (« stock-options »), plans de bons de parts de créateur d'entreprises, groupements momentanés d'entreprises, management fees et conventions de trésorerie, modifications statutaires et secrétariat juridique.

### • DROIT BOURSIER

Introduction en bourse, opérations préalables à une introduction en bourse, rédaction de prospectus, secrétariat juridique des sociétés cotées, relations avec les autorités de marchés, contentieux boursier.

### • BANQUE ET FINANCE

Conseil en matière de contrats de prêts, de financement, de garanties et sûretés, de syndication, de réglementation bancaire, de financement d'acquisitions et de financements structurés d'actifs (notamment immobiliers).

### • CONTRATS COMMERCIAUX / DROIT ECONOMIQUE

Conseil et contentieux en matière de contrat commerciaux notamment de prestations de services, de vente, de distribution, de concession, de franchise, d'agence commerciale, de relations distributeurs/fournisseurs, de conditions générales de vente et d'achat, de partenariats commerciaux, de contrats de fabrication et de sous-traitance, de cession et location-gérance de fonds de commerce, de droit de la consommation, de marchés publics et privés.

### • PUBLICITE / MARKETING

Conseil et contentieux en droit de la publicité et en marketing (validation de campagnes publicitaires ou promotionnelles sur tous supports et contentieux y afférent).

### • DROIT SOCIAL

Conseil et contentieux en matière collective et individuelle ainsi qu'en droit de la sécurité sociale et en droit pénal du travail.

### • CONTENTIEUX / ARBITRAGE INTERNATIONAL

L'activité du Cabinet en matière de Contentieux et d'Arbitrage recouvre l'ensemble des domaines du droit des affaires, du droit des sociétés et du droit boursier, ainsi que les procédures collectives et le droit pénal des affaires. Le Cabinet intervient à tous les stades de l'évolution du litige, à savoir précontentieux, contentieux judiciaire et arbitral, mesures conservatoires et voies d'exécution.

### • DROIT IMMOBILIER

Conseil et contentieux en matière de baux commerciaux, audits immobiliers, acquisitions et ventes d'immeubles et de sociétés à prépondérance immobilière, financement d'acquisitions immobilières.

### • DROIT DE LA CONCURRENCE (FRANÇAIS ET COMMUNAUTAIRE)

Conseil et contentieux en matière d'accords de coopération industrielle et de structuration de réseaux de distribution. Conseil et représentation devant les autorités de concurrence et les juridictions en matière de cartels, de pratiques anticoncurrentielles, d'abus de position dominante et de concurrence déloyale. Conseil en matière de contrôle des concentrations (réalisation d'études de faisabilité, constitution de dossiers de notification, négociation avec les autorités de contrôle nationales et communautaire), et d'aides d'Etat.

### • INFORMATIQUE ET NOUVELLES TECHNOLOGIES

Conseil et contentieux, notamment en informatique (développement et intégration de logiciels, licences, cessions et autres contrats sur logiciels, infogérance, maintenance de systèmes informatiques et de logiciels, piratage de logiciels), dans le domaine des nouvelles technologies (multimédia, Internet, commerce électronique). Création et hébergement de sites, affiliation, partenariat, ventes aux enchères sur internet, licences ASP.

### • PROPRIETE INTELLECTUELLE

Propriété littéraire et artistique et droits voisins. Licence de distribution, droits d'artiste interprètes, contentieux de la contrefaçon. Propriété industrielle, dépôts, licences et cessions de marques, de brevets et/ou de dessins et modèles, transfert de technologie et/ou de know-how, contentieux en matière de marques, brevets et/ou dessins et modèles (contrefaçon, revendication, opposition, etc.).

### • DROIT DE L'AUDIOVISUEL ET DU MULTIMEDIA

Conseil et contentieux relatifs aux contrats de production, d'édition, de coproduction, de distribution et d'exploitation, en France et à l'étranger, d'œuvres cinématographiques et/ou audiovisuelles et multimédia et contrats accessoires. Réglementation audiovisuelle et cinématographique. Financement.

### • TELECOMMUNICATIONS

Consultations et constitutions de dossiers de demande de licence d'opérateur télécommunications, aspects juridiques des investissements étrangers dans le secteur des télécommunications, contrat de location de liaisons (câbles et fibres), de colocation, de location de capacité, conventions et conditions générales de fourniture de services et/ou de capacité, aspects juridiques et dégroupage de la boucle locale.

### • PROCEDURES COLLECTIVES

Procédure d'alerte, restructuration et redressement, mandat ad hoc, procédures de conciliation et de sauvegarde. Redressement judiciaire, poursuite d'exploitation, élaboration de plans de redressement, plans de cession et de continuation, liquidation. Représentation et assistance des créanciers, représentation et assistance des dirigeants (comblement d'insuffisance d'actif, procédures d'extension etc.).

## UN IMPORTANT RESEAU DE CORRESPONDANTS ETRANGERS

Le Cabinet a tissé un important réseau de correspondants à l'étranger, dans la plupart des pays industrialisés et dans certains pays en voie de développement.

### ISO 9001

Le Cabinet a été le premier cabinet d'avocats parisien à être certifié ISO 9001 et ce, dès 1998.

31, avenue Hoche  
75008 Paris

Téléphone : 33 (0)1 56 88 30 00

Télécopie : 33 (0)1 56 88 30 01

22, rue Croix-Baragnon  
31000 Toulouse

Téléphone : 33 (0)5 62 26 20 79

Télécopie : 33 (0)5 62 26 08 34

www.bersay-associés.com  
contact@bersay-associés.com