

La plume de l'alouette



JANVIER 2021

Edito

C'est peu de dire que nous vous souhaitons pour 2021 de la Santé, des Sourires retrouvés, de la Solidarité et de la Fraternité, principes et réalités que nous aurions aimés voir perdurer après le premier confinement ...

2021, le monde d'après ? Nous le souhaitons tous.

2020 aura été une année bouleversante (au sens premier du terme) et nous n'en connaissons pas encore toutes les conséquences.

Celles immédiates ... conséquences sociales, sociétales, économiques et philosophiques :

- Le télétravail, dont nous considérons qu'il n'est pas la panacée, notamment socialement et syndicalement : sa mise en œuvre à grande échelle doit être pensée, évaluée dans l'entreprise et dans la société à l'aune des «conséquences en chaîne» que son développement rapide et non réfléchi peut avoir ; l'article sur Santé et Télétravail de ce présent numéro nous laisse à penser que la santé se trouve aussi dans l'équilibre entre présentiel et télétravail

- Le tout digital et distanciel : 1 mn de visioconférence, c'est 1 gr de CO2 ... Paradoxe ou à tout le moins nécessité de questionner y compris sur le terrain environnemental une solution présentée comme évidente.

- La multiplication des restructurations et des licenciements économiques : le Covid19 une aubaine ? Parfois ... non, au fil des dossiers que nous traitons.

Parfois ... non, au fil des dossiers que nous traitons. Et ne pas oublier alors les solutions alternatives telles que l'APLD ; et nous pouvons vous assurer que lorsqu'une expertise concertée entre élus, organisations syndicales, experts juridiques et économiques permettent d'éviter le licenciement de la moitié du personnel d'une entreprise par la mise en œuvre d'un APLD, chacun de nous peut être fier d'avoir développé une force de conviction qui fait vaciller les directions

2021 sera pour nous l'année des convictions, auprès de vous et pour vous, organisations syndicales, représentants du personnel, salariés et agents de la Fonction Publique.

Plus que jamais, à notre sens, l'année 2021 doit être l'année des combats.

La résilience ne suffit pas, il vous faut des résultats.

Croyez bien en notre indéfectible présence auprès de vous pour vous aider, vous épauler dans des combats qui sont aussi les nôtres !

Plus que jamais !

Evelyn BLEDNIAK et Diego PARVEX
Associés

Ce numéro est particulier, il est dédié à Fred Le Menez qui nous a accompagnés dans nos communications, notre identité visuelle, notre graphisme depuis plus de 10 ans. Il savait donner corps à nos idées, jongler avec nos impératifs, s'emparer de nos combats, dessiner nos projets. Il y a quelques jours, il nous quittait brutalement. A sa femme, ses enfants, et ses proches nous adressons toutes nos condoléances. Tu vas nous manquer Fred !

P. 2/3 DOSSIER

P. 4 VRAI/FAUX

P. 5/6 REGARDS CROISÉS

P. 7 POIL À GRATTER



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile



COVID-19 MESURES DÉROGATOIRES

Les évolutions attendues pour 2021



Le premier état d'urgence sanitaire a entraîné avec lui un nombre conséquent de mesures d'exceptions. Le droit du travail n'a alors pas été épargné : de multiples règles ont été aménagées de manière provisoire.

Cependant, face à l'aggravation de la propagation de l'épidémie de Covid-19, un nouvel état d'urgence sanitaire a été déclaré à compter du 17 octobre 2020. Il devrait s'étendre au moins jusqu'au 16 février 2021.

Pour autant, ce second épisode ne s'est pas accompagné d'une clarification quant au devenir des règles dérogatoires prises à l'occasion du premier confinement.

Elles étaient en effet à durée limitée et avaient vocation à cesser de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2020.

Mais, compte-tenu du fait que la loi du 14 novembre 2020 a autorisé le Gouvernement à réactiver ou à prolonger les mesures sociales prises à l'occasion du premier état d'urgence, les interrogations demeurent, alors même que les ordonnances devant intervenir en ce sens tardent à être prises quand d'autres dispositifs voient en parallèle le jour.

Afin d'y voir plus clair, Atlantes vous propose de faire le point sur quelques thématiques qui nous semblent être au cœur des préoccupations de nombre d'entre vous.

[...] →



L'indemnisation des arrêts de travail en lien avec le covid-19

Les règles applicables aux arrêts de travail en lien avec le covid-19 ont évolué tout au long de l'année 2020. Depuis le 14 novembre 2020, elles sont les suivantes :

- 1 Je souffre du covid-19** : je peux bénéficier d'un arrêt de travail sans jour de carence.
- 2 Je dois garder un enfant** : je peux bénéficier d'une indemnisation au titre de l'activité partielle si je respecte les conditions suivantes :
- Mon enfant à moins de 16 ans
 - Je fournis à l'employeur un justificatif attestant de la fermeture de la classe / de l'établissement ou le document de l'Assurance Maladie attestant que mon enfant est cas contact
 - Je suis le seul de 2 parents à bénéficier d'un arrêt de travail.

- 3 Je suis un salarié à très haut risque de développer une forme sévère de la maladie** : je suis indemnisé au titre de l'activité partielle si des mesures de protection renforcées sur le lieu de travail ne peuvent pas être mises en place et que je ne peux pas télétravailler.
- 4 Je cohabite avec une personne vulnérable** : depuis le 1^{er} septembre, ce n'est plus une cause d'arrêt de travail.
- 5 Je suis cas contact** : je bénéficie d'un arrêt de travail sans délai de carence jusqu'au 31/12/2020 si le télétravail n'est pas possible. Nous ne savons pas encore ce qu'il en sera pour 2021.



Report des entretiens professionnels

L'ordonnance du 2 décembre 2020 prévoit que les employeurs peuvent reporter, jusqu'au 30 juin 2021, les entretiens professionnels des salariés devant se tenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021.

Cela concerne les entretiens professionnels bisannuels et l'entretien « état des lieux » se tenant tous les 6 ans.



L'organisation des réunions du CSE à distance

Pour la nouvelle période d'état d'urgence sanitaire, un décret et une ordonnance sont venus permettre à l'employeur d'organiser les réunions du CSE à distance de manière illimitée (en visioconférence, ou à défaut en audioconférence, voire par messagerie instantanée).

La majorité des élus peut néanmoins s'y opposer 24 heures à l'avance pour les informations-consultations qui portent sur :

- Licenciement économique
- Accord de performance collective
- Accord de rupture conventionnelle collective
- Mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

PRIME
MACRON

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Aussi appelée « Prime Macron », le dispositif ne semble pas avoir vocation à être reconduit en 2021. Cependant, à l'heure où nous rédigeons ces lignes, la loi de finances pour 2021 n'a pas encore été adoptée.



Possibilité pour l'employeur d'imposer des congés payés et des RTT jusqu'au 30 juin 2021

L'ordonnance du 16 décembre 2020 est venue prolonger le dispositif exceptionnel du mois de mars dernier en matière de congés payés et de RTT. Ainsi, et sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut :

- Imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables (soit 1 semaine de congés payés), en respectant un préavis d'au moins 1 jour franc (au lieu d'1 mois ou du délai prévu par un accord collectif). Il peut s'agir de congés acquis à prendre avant le 31 mai ou bien de congés acquis, mais à prendre avant même le début de la période où ils sont habituellement pris (soit, à compter du 1^{er} juin)
- Fractionner des congés payés sans l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) dans une même entreprise.

Par ailleurs, et en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut unilatéralement imposer au salarié, sous réserve de respecter un préavis d'un jour franc, de prendre ou de modifier :

- Ses jours de RTT
- Ses jours de repos placés au titre d'une convention de forfait en jours
- Ses jours déposés sur le CET

Enfin, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre au total plus de 10 jours de repos ou d'en modifier la date.

Ce dispositif dérogatoire s'applique, pour le moment, jusqu'au 30 juin 2021.

Pour approfondir

Nous mettons à votre disposition des vidéos qui vous permettent d'aller plus loin, notamment sur les thèmes suivants :

- Réunions du CSE à distance
- APLD
- Valeur juridique du protocole sanitaire
- Tests covid en entreprise
- Salariés vulnérables.



Nous vous invitons à les consulter [ICI](#) et [ICI](#).



VRAI



FAUX

Entretiens disciplinaires et entretiens préalables durant la crise sanitaire

Distanciation sociale, gestes barrières, télétravail...

La crise sanitaire a bouleversé la gestion des entretiens préalables, nous vous proposons donc un retour sur les règles applicables.

Mon employeur peut-il me convoquer à un entretien préalable par courriel ?



OUI, MAIS uniquement sous certaines conditions :

- L'employeur doit pouvoir justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre de convocation (*Cass. soc., 8 févr. 2011, n° 09-40.027*)
- La convocation doit contenir un certain nombre de mentions : objet de l'entretien, date, heure et lieu de l'entretien, modalités d'assistance (*art. R.1232-1 du Code du travail*).

Dès lors que ces règles sont respectées, une convocation à un entretien préalable pourrait être envoyée au salarié concerné par courriel. Si vous ne prenez pas connaissance du courriel dans les temps, il reviendra à l'employeur de prouver que vous avez bien reçu le courrier électronique.

Mon employeur peut-il me convoquer à un entretien préalable sur mon lieu de travail pendant les périodes de confinement ou de restrictions de déplacement ?



OUI. En effet, le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 interdit tout déplacement de personnes hors de leur lieu de résidence sauf pour, notamment, les trajets à destination ou en provenance du lieu d'exercice d'une activité professionnelle.

Autrement dit, même durant cette période de confinement, vous pouvez vous rendre sur votre lieu de travail et donc vous rendre à un entretien préalable. Les gestes barrières devront alors absolument être respectés et la pièce dans laquelle se déroule l'entretien, convenablement aérée.

Cependant, si vous craignez des risques pour votre santé, vous pouvez demander que cet entretien se tienne par visioconférence.

Point de vue Atlantes

En l'état actuel des textes, votre employeur n'est pas obligé d'accéder à cette demande.

Un entretien préalable peut-il se tenir par téléphone ?



NON. Un entretien téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable prévu par le Code du travail (*Cass. soc., 14 novembre 1991, n° 90-44.195*). Ainsi, une simple conversation téléphonique avec votre employeur ne peut constituer un entretien préalable.

Un entretien préalable peut-il se tenir par visioconférence ?



OUI, MAIS il faut que le salarié ait explicitement accepté ce procédé.

En principe, le lieu de l'entretien préalable est celui où s'exécute le travail ou celui du siège social, sauf si les circonstances justifient la fixation de l'entretien dans un autre lieu (*Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-45.294*). Cela signifie que l'employeur doit disposer d'un motif légitime pour tenir cet entretien ailleurs qu'au siège de l'entreprise et, donc, notamment par visioconférence.

Afin de préserver les droits du salarié, les juges n'acceptent le recours à un tel procédé que selon des conditions très strictes. Dans un premier temps, le recours à la visio-conférence n'est possible que si l'employeur peut apporter la preuve que le salarié avait donné son accord pour avoir recours à un tel procédé (*CA Reims, 31 mai 2017, 16/01343 ; CA Grenoble, 7 janvier 2020, n° 17/02442*). Par ailleurs, l'employeur ne pouvant obtenir d'aide extérieure à l'entreprise lors de cet entretien, il est important que vous puissiez vous assurer que seul votre employeur est présent lors de la visioconférence (*CA Bourges, 15 novembre 2019, n° 18/00201*).

Point de vue Atlantes

Pour s'assurer du bon déroulé de votre entretien préalable, certaines consignes doivent être respectées afin de préserver vos droits :

- Vous êtes libre de refuser un tel recours et de demander que votre entretien préalable se déroule sur votre lieu de travail
- Vous devez donner votre accord exprès et par écrit
- Le logiciel de visioconférence utilisé ne doit pas permettre la captation de l'entretien
- Vous pouvez toujours être assisté par un conseiller du salarié qui pourra éventuellement noter l'existence de difficultés techniques qui empêchent la tenue de l'entretien (ex. : son inaudible, caméra qui ne fonctionne pas)
- Vous pouvez demander à votre employeur la preuve que personne d'autre n'assiste à cet entretien en vous montrant la pièce dans laquelle cet entretien se déroule.

Camille PIAT, Avocate - Atlantes Paris/Ile-de-France



Regards croisés

TÉLÉTRAVAIL

BONUS
VIDEOSANTÉ • TÉLÉTRAVAIL • CSE
FOCUS ATLANTES
sur Twitter
et [notre site](#)

ENJEUX & RISQUES POUR LA SANTÉ DU SALARIÉ



TÉLÉTRAVAIL - ENJEUX & RISQUES POUR LA SANTÉ DU SALARIÉ

La pratique du télétravail contrainte dans le cadre de la crise sanitaire doit nous interroger sur ce nouveau mode d'organisation du travail qui va être amené à se pérenniser.

Les partenaires sociaux se sont emparés du sujet et sont parvenus à la conclusion d'un accord national interprofessionnel (ANI) le 26/11/2020. Pour autant, la notion de télétravail reste complexe.

A travers cet échange croisé entre des experts de SECAFI et du cabinet ATLANTES, nous souhaitons mettre en lumière l'importance des enjeux du télétravail, tant organisationnels que managériaux, à l'aune de la préservation de la santé des salariés.

Quels sont les enjeux managériaux liés à la mise en œuvre et à la pérennisation du télétravail ?

CM : L'ANI précise que le télétravail repose sur un « *postulat fondamental - la relation de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail - et deux aptitudes complémentaires - l'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail* ».

Dans certaines entreprises, ces pré-requis sont déjà en place et le management se concentre sur l'atteinte des objectifs par ses équipes, sans prescrire précisément et formellement les modalités pratiques d'organisation du travail permettant de les atteindre. L'enjeu est alors de savoir équilibrer les objectifs quantitatifs avec des objectifs plus qualitatifs, garants des valeurs de l'entreprise.

Mais dans d'autres structures, focalisées sur le reporting et le contrôle, reconnaître qu'un salarié peut travailler et même travailler efficacement sans être surveillé représente une marche diffi-

cile à franchir. Et, en matière de contrôle, voire de sur-contrôle, le développement des technologies numériques permet désormais d'aller très loin. La surveillance des temps passés sur les différents logiciels et sites internet, ou encore l'injonction aux réponses instantanées sur les messageries, peuvent engendrer un stress totalement improductif chez le salarié en télétravail.

Dans l'ANI, le rôle du manager de proximité est mis en exergue : on le définit, par exemple, comme « *un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise* », comme celui qui doit favoriser « *l'articulation entre télétravail et travail sur site* ». La question est alors de savoir si les entreprises mettront à la disposition de leurs managers de proximité les moyens leur permettant d'effectuer ces missions.

[...] →

Au regard de votre expérience, existe-t-il un modèle idéal de télétravail ?

CM : Les variables sont nombreuses. A chaque entreprise de trouver la formule qui correspond le mieux à sa culture, son organisation, ses enjeux, son marché...

Toutefois, certaines grandes lignes se dessinent :

- La nécessité de trouver un juste équilibre entre les temps passés en télétravail, plutôt dédiés aux tâches réalisées seul ou demandant une concentration particulière et ceux effectués au bureau et permettant l'exécution d'activités collaboratives. C'est en effet plutôt dans ce sens que les activités semblent se répartir, même s'il est tout à fait possible de collaborer à distance et de se concentrer au bureau.
- Ou encore l'utilité, voire la nécessité, d'accompagner la mise en place du télétravail. Je pense au soutien managérial, au déploiement d'outils spécifiques, à la formation des collaborateurs et des managers, mais aussi à la fourniture de matériels et mobiliers appropriés pour la pratique du travail au domicile.

Le télétravail semble réduire les échanges informels. Quelle importance attribuez-vous à ces échanges ?

CM : Les échanges informels sont effectivement mis à mal par la pratique du télétravail. Par exemple, vous n'allez pas appeler un collègue que vous connaissez peu pour lui raconter votre soirée de la veille ou évoquer la dernière exposition que vous avez visitée. En revanche, vous l'auriez fait si vous l'aviez croisé à la machine à café. Or, le fait d'entretenir un lien par l'échange d'anecdotes est important. Cela « pacifie » les relations et crée du lien qui facilitera ensuite les comportements de collaboration et d'entraide. Les entreprises ont donc, me semble-t-il, un véritable intérêt à favoriser ces interactions, même si - au premier abord - elles peuvent sembler improductives.

De même, croiser un collègue lors d'un moment de détente permet parfois de sortir du « jeu d'acteur » dans lequel on peut se laisser enfermer lors d'une relation formelle, comme lors d'une réunion, par exemple. Tout le monde connaît les degrés différents d'information auxquels il est possible d'avoir accès selon que l'on discute de façon « officielle » ou en « OFF » autour d'un café avec un collègue ou un supérieur hiérarchique.

Quelles sont les risques physiques liés à l'environnement du salarié en télétravail et à la sédentarité ?

CM : Santé Publique France a publié récemment une étude très intéressante sur l'augmentation des lombalgies parmi les télétravailleurs du premier confinement. Il existe un vrai enjeu sur les troubles musculosquelettiques que risquent de développer les salariés qui pratiquent le télétravail sans bénéficier des équipements adaptés (bureau, siège, écran supplémentaire...).

De plus, la **sédentarité accrue** du fait du télétravail impose une hygiène de vie particulière.

 [Plus de contenu sur notre site ICI](#)

L'employeur doit-il fournir les équipements nécessaires au télétravail et en assurer la maintenance ?

SB : L'ANI du 19/07/2005 prévoit que l'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le salarié utilise son propre équipement, l'employeur est tenu d'en assurer l'adaptation et l'entretien.

La seule obligation légale qui incombe à l'employeur est « *d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions* ».

La CNIL rappelle que permettre au salarié d'utiliser des équipements informatiques personnels dans un contexte professionnel est une décision qui doit être prise après avoir mis en balance les intérêts et les inconvénients présentés par cet usage qui brouille la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle.

Comment concilier l'obligation de sécurité de l'employeur et le droit au respect de la vie privée du salarié ?

SB : L'employeur reste soumis à ses obligations légales en matière de santé et de sécurité. Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des télétravailleurs implique donc pour l'employeur de s'assurer de la conformité du lieu de travail du salarié. **Mais comment vérifier la bonne application des dispositions de santé et sécurité sans passer le seuil du domicile du salarié ?**

Le droit au respect de la vie privée empêche, dans les faits, une maîtrise complète du lieu de travail/domicile.

Dans le cas où le salarié refuserait une visite à son domicile, une attestation sur l'honneur de conformité des installations (notamment électriques et techniques) pourrait lui être demandée, après l'avoir informé de l'ensemble des normes à respecter. Mais une telle attestation peut poser problème : elle n'exonère pas l'employeur de s'affranchir de sa responsabilité.

La visioconférence peut également être problématique. En effet, la diffusion de l'image peut porter atteinte au droit au respect de la vie privée, notamment aux autres personnes présentes au domicile. La CNIL précise qu'un salarié doit pouvoir, en principe, refuser la diffusion de son image lors d'une visioconférence.

L'employeur doit-il former les salariés aux moyens numériques mis en place dans le cadre du télétravail ?

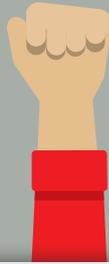
SB : L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail (C. trav., art L.6321-1). Cette obligation implique pour l'employeur de les former aux nouveaux outils numériques mis à leur disposition.

L'ANI du 19 juillet 2005 prévoit que les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Christelle MAINTENANT (CM)
Consultante SECAFI

Samuel BENCHEIKH (SB),
Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France

POIL À GRATTER



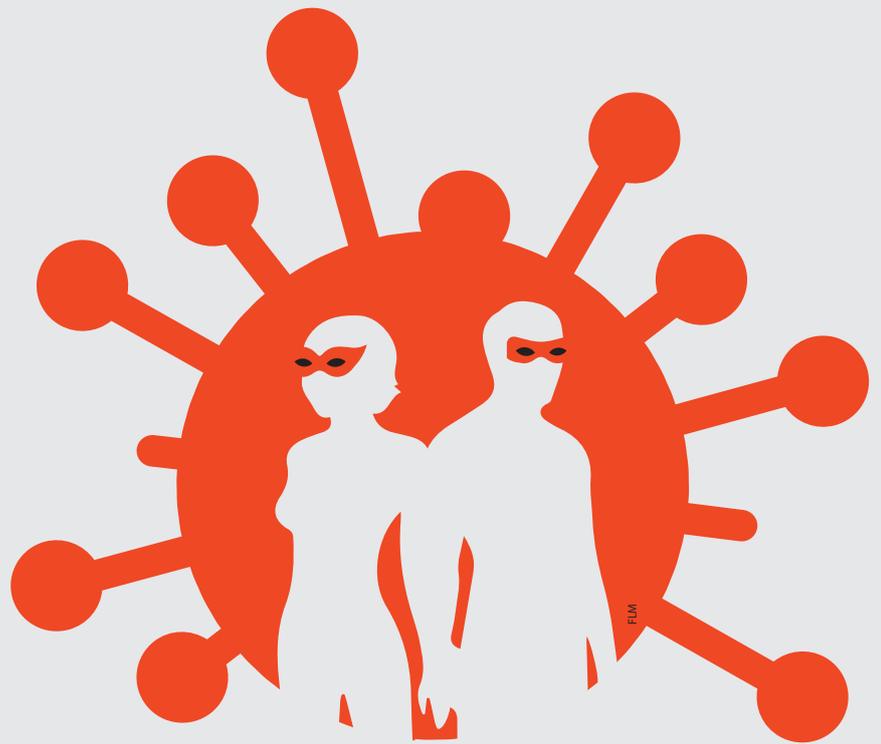
TRAVAILLEURS DU SEXE

Les invisibles de la crise sanitaire

En réponse aux propos de la Ministre Marlène Schiappa qui demandait de cesser les activités de prostitution durant cette période, la fédération Parapluie rouge regroupant les principales associations de défense des travailleurs et des travailleuses du sexe a écrit au Président de la République afin de demander la mise en œuvre d'un fonds d'urgence.

A l'issue de ce second confinement et malgré l'alerte lancée par les associations rejointes par certains députés demandant des aides plus que jamais nécessaires, le gouvernement fait fi de ces demandes, laissant peu de réponses pour ces travailleurs et travailleuses.

Bien évidemment, dans les rangs de l'exécutif la voix d'une « situation complexe » se fait entendre. Pirouette facile pour une situation juridique ubuesque visant à pénaliser le client et le salariat sans toutefois apporter aux travailleurs et aux travailleuses de réel cadre légal pour les différents métiers que cela recouvre. Rares sont donc les activités qui peuvent, et sont, déclarées laissant nombre de ces travailleurs et travailleuses sans les aides qui ont pu être apportées à certaines populations de travailleurs autonomes.



TRAVAILLEURS DU SEXE : LES INVISIBLES DE LA CRISE SANITAIRE

« Nous sommes convaincus que la dépénalisation du travail du sexe peut grandement contribuer à la réalisation de ces objectifs. La dépénalisation donne davantage aux travailleuses et travailleurs du sexe la possibilité d'exercer de manière indépendante, sans être exploités, ainsi que de contrôler leur environnement de travail, et aide à réduire la discrimination et la marginalisation dont ils font l'objet »

Le travail du sexe : une activité à haut risque.
Synthèse de recherche sur les atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs du sexe.
Amnesty International

Faute de réponse apportée de la part du gouvernement et en dépit de leur santé, de nombreux travailleurs et travailleuses du sexe ont été contraint(e)s de reprendre leur travail sans toutefois y être autorisés par le protocole sanitaire national. Là encore, un statut quo qui laisse - malgré eux - ces travailleurs et travailleuses de l'économie informelle sans réponse.

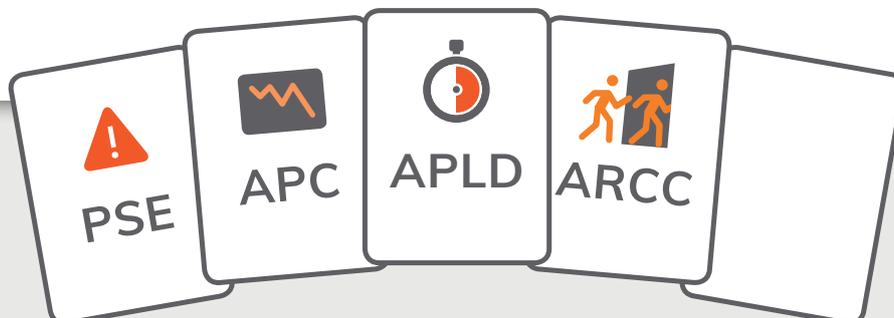
L'ubérisation du travail du sexe, une nouvelle zone de non droit

Durant le confinement, les plateformes qui, suivant la formule des réseaux sociaux et via une formule d'abonnement permettent la vente de contenu érotique ou pornographique, ont vu leur utilisation croître considérablement. La démocratisation de ces plateformes héritières du « minitel rose » laissent toutefois place à de nouvelles inquiétudes quant à la protection qu'elles apportent aux contenus diffusés.

En outre, les utilisateurs de la plateforme sont liés à cette dernière par des conditions d'utilisation modifiables à souhait. Les plateformes disposent pour l'heure, entre autres, de la liberté d'encadrer le prix des prestations proposées. Un vide juridique qui n'est pas sans rappeler celui d'autres plateformes.

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France

Vous accompagner en situation de crise



Votre atout-maître

Analyser la situation de l'entreprise et des salariés (profil, âge...)
Repérer les pièges
Repérer les ambiguïtés et vous proposer une formulation conforme aux négociations

L'expertise d'ATLANTES
Une stratégie en fonction de vos objectifs

Analyser et mesurer les conséquences
Construire des argumentaires et des propositions alternatives
Détecer de nouvelles pistes de négociation

Les Moyens mis en œuvre

- Intervention pendant les réunions préparatoires
- Rédaction de notes, questions, préconisations, courriers
- Conseil direct aux élus
- Comparaison avec les pratiques du secteur
- Rendez-vous avec la DIRECCTE

Contacter nos référents

Paris / IdF / Centre / Normandie

Evelyn BLEDNIAK - 01 53 56 65 00
avocat associée

Floriane BURETTE - 06 79 66 08 57

Aurélien LADUREE - 06 82 89 01 53

Anne-Lise MASSARD - 06 33 84 87 23

Auvergne / Rhône-Alpes Bourgogne / Franche Comté

Justin SAILLARD-TREPPOZ - 06 76 70 07 90

Bretagne Pays de Loire

Julien PELTAIS - 06 88 16 71 01

Marseille - Région Sud

Laurence CHAZE - 06 13 28 13 36

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (N° 445 382 344 RCS Paris - Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).