

A LA UNE : LE REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD)

Le règlement européen 2016/679 du 24 avril 2016 sur la protection des données personnelles sera applicable le 25 mai 2018 dans tous les pays de l'Union Européenne.

Les traitements de données relatifs aux salariés étant nombreux (recrutement, embauche, rémunération, protection sociale, etc.), les RH sont amenés à se saisir de cette nouvelle réglementation, et doivent même être étroitement associées à tout programme de mise en conformité.

Afin d'en appréhender les points principaux, nous avons posé quelques questions à Jean-Guy de Ruffray, associé du cabinet spécialisé dans la protection des données personnelles et cybersécurité.

Qu'est-ce que le RGPD et quel est son objectif ?

Si l'on veut résumer le RGPD en une phrase, on peut dire que l'objectif assigné par ce texte est de **renforcer la protection des données personnelles au sein de l'Union Européenne, en adaptant la réglementation à la transformation digitale, et en uniformisant les règles entre les 28 Etats membres.**

La Directive de 1995, qui était jusque-là le texte de référence ayant servi de base aux législations des Etats membres commençait à être dépassée, en particulier parce qu'elle était antérieure à **la révolution numérique et la place corrélativement essentielle qu'ont prises les données en tant qu'actif incorporel dans l'économie mondiale.**

Une des difficultés principales est que **la notion même de donnée personnelle est extrêmement large**, et au-delà des cas

évidents parce que directement identifiants (nom, adresse email, etc.), les informations ou données permettant indirectement d'identifier un individu rentrent dans la notion. **Ainsi, par extension, toute information, dès lors qu'elle est indirectement (par exemple par recoupement d'informations) rattachable à un individu peut devenir une donnée à caractère personnel.**

En quoi le RGPD concerne la gestion des RH ?

La protection accordée par le texte vise les données personnelles en général et s'applique donc pleinement à celles afférentes aux salariés. **Toute entreprise ayant des employés résidant dans l'UE doit s'y conformer, même si le siège de la société n'y est pas installé.**

Le texte instaure un mécanisme d'autorégulation des entreprises, avec de nouvelles obligations comme les principes de *privacy by design* ou d'*accountability*, qui impliquent que **chaque service amené à traiter des données ait conscience des contraintes du texte et que les caractéristiques et risques de chaque traitement mis en place soient identifiés et documentés.** Les services RH sont donc, aux côtés des services gérant le marketing ou les Systèmes d'Information par exemple, particulièrement concernés.

Quelles sont les données RH les plus sensibles, nécessitant une vigilance particulière ?

Il convient d'être particulièrement vigilant avec les traitements de données permettant, directement ou indirectement, un contrôle de l'exercice professionnel des salariés, encore plus

s'ils sont susceptibles de porter atteinte à leur vie privée, dont le droit au respect s'applique pleinement sur le lieu de travail.

Ainsi, tout ce qui va permettre de « profiler » le salarié de façon automatisée, que ce soit dans ses déplacements, ses performances, son recrutement, etc. doit être traité avec une particulière vigilance.

On pense naturellement aux **systèmes de géolocalisation, à l'utilisation de procédés biométriques, mais également aux logiciels permettant de suivre et de mesurer le temps de travail** et donc indirectement la performance du salarié (par exemple dans une direction juridique, qui est parfois tentée de mettre en place des suivis de temps passés sur les dossiers).

Le recours à des prestataires faisant du **crawling sur les réseaux sociaux au stade de l'embauche, l'utilisation de dispositifs d'alertes professionnelles** (ou *whistleblowing*) permettant notamment de « dénoncer » des délits ou crimes commis dans l'entreprise, **la collecte et le traitement de zones de commentaires portant sur le comportement, les défauts d'un salarié, celle relative à un casier judiciaire lorsque cela n'est pas strictement nécessaire au regard du poste occupé, la vidéosurveillance, les informations relatives à l'appartenance syndicale**, sont autant de points de vigilance.

Lorsqu'ils ne sont pas illicites par nature (selon leurs caractéristiques concrètes), ces types de traitements doivent être à tout le moins encadrés, en garantissant des accès restreints aux données collectées, des durées de conservation proportionnées à la finalité du traitement, une information complète et transparente voire le consentement du salarié, et en gardant à l'esprit qu'en vertu du principe de « minimisation », **seules les données réellement nécessaires par rapport à la finalité du traitement doivent être collectées et traitées.**

Quelles sont les actions à mettre en œuvre pour anticiper l'application du RGPD et se mettre en conformité ?

La mise en conformité au RGPD peut être longue et complexe, selon la taille de

l'entreprise et son degré de maturité sur ces sujets.

Le RGPD, à bien des égards, n'est que le prolongement de la réglementation actuelle sur la protection des données personnelles, et de nombreux concepts sont repris. **Une entreprise déjà dotée d'un CIL (Correspondant Informatique et Libertés), ayant déjà effectué une cartographie des traitements mis en œuvre et dont les activités sont peu numérisées aura moins de difficultés à se mettre en conformité.**

A l'inverse, **cela peut nécessiter la mise en place, en mode pilotage de projet, d'une équipe dédiée faisant le lien entre les différents opérationnels amenés à traiter des données (la DRH étant au cœur du réacteur), menée à bien sur une durée longue.** Il s'agit d'ailleurs d'une formidable occasion d'interroger les pratiques d'une entreprise et de faire travailler ensemble des personnes de services différents.

Il y a un sujet RH particulièrement sensible à gérer, qui est la désignation d'un DPO (« Data Protection Officer ») lorsque cela est obligatoire (étant précisé que même dans le cas où ça ne l'est pas, sa nomination est fortement recommandée). Véritable gardien de ces sujets, interlocuteur privilégié de la CNIL, juriste ayant des appétences techniques ou DSI non rétif à la chose juridique, le profil idéal du DPO est loin d'être évident, et le marché manque pour le moment de personnes susceptibles d'endosser ce rôle. La question est d'autant plus délicate qu'il ne doit pas être en conflit d'intérêts avec le responsable de traitement, et ne doit donc pas être un salarié qui, du fait de ses potentielles autres fonctions, est amené à déterminer la finalité d'un traitement.

Les actions les plus importantes d'un point de vue RH sont l'information/sensibilisation des salariés, la rédaction de chartes de bonne conduite et la revue des mentions d'information (par exemple dans les contrats de travail).

<p>Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à solliciter l'équipe sociale et à contacter Jean-Guy de Ruffray (jgderuffray@altanalaw.com.com).</p>

Détachement – Refus de réintégration

Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-18.946

Le refus par un salarié, à l'issue d'un détachement à l'étranger, de sa réintégration dans un poste équivalent à celui occupé avant ce détachement et conforme aux engagements de l'employeur peut justifier son licenciement.

En l'espèce, la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui a constaté (...) que *« la société avait respecté son engagement de reclasser le salarié en lui proposant, avant la date connue de son retour prévu en France, un emploi, refusé par l'intéressé, présentant des caractéristiques équivalentes à celui qu'il occupait avant son détachement, et relevé que la société, en différant sa prise de poste (...) et en acceptant de garder à sa charge les frais de scolarité de ses enfants (...), lui avait laissé le temps d'organiser son retour en France »*.

Par cet arrêt, la haute juridiction rappelle qu'**un salarié ne peut pas en principe refuser sa réintégration au sein de son entreprise d'origine**, dès lors que son employeur a respecté ses engagements et proposé un poste conforme aux stipulations contractuelles : en effet, **une telle réintégration ne constitue pas une modification du contrat de travail subordonnée à l'accord du salarié, mais un simple changement des conditions de travail s'imposant à lui.**

Elections – Protocole préélectoral

Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-60.112

Lors de l'organisation des élections professionnelles, l'employeur doit inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole préélectoral. La violation de cet impératif entraîne l'annulation des élections.

En l'espèce, l'employeur avait refusé de négocier le protocole préélectoral avec un syndicat, estimant que celui-ci ne répondait pas aux exigences légales. Le syndicat écarté a agi en annulation des deux tours des élections des délégués du personnel.

Après avoir rappelé que *« l'employeur est tenu de rechercher avec toutes les organisations syndicales intéressées au sens de la disposition susvisée un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales »*, la Cour de cassation décide que **le refus de l'employeur de négocier avec une organisation syndicale intéressée au sens de l'article L. 2314-3 du code du travail entraîne en lui-même l'annulation des élections.**

La Cour reconnaît implicitement que **l'obligation de négocier le protocole préélectoral avec tous les syndicats intéressés constitue un principe général du droit électoral** pour les élections professionnelles.

Cette solution devrait être **transposable aux élections du comité social et économique**, l'exigence de négocier étant la même que pour les élections des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2314-5).

Licenciement – Convocation à l'entretien préalable

Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-19.934

Selon l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. Cette convocation est effectuée *« par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge »*.

En l'espèce, la salariée licenciée demandait le paiement d'une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, ayant reçu sa convocation à l'entretien préalable en main propre **sans réception**.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que *« le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L. 1232-3 du code du travail, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation »*.

Elle en conclut que la cour d'appel pouvait rejeter la demande de la salariée, « **peu important l'absence de remise d'un récépissé dès lors qu'il est établi qu'elle a été régulièrement convoquée audit entretien** ». La remise en main propre suffit.

Vie privée – Identification des données personnelles et loyauté de la preuve

CEDH, 22 févr. 2018, n° 588/13, L. c/ France

La CEDH valide la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle **l'employeur peut librement consulter les fichiers informatiques stockés sur l'ordinateur professionnel du salarié et non identifiés comme personnels, la dénomination du disque dur ne conférant pas un caractère privé à l'intégralité de son contenu.**

En l'espèce, un salarié de la SNCF avait stocké des fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations sur son ordinateur de travail. Radié des cadres de l'entreprise suite à la découverte par l'employeur de ces fichiers, il contestait la rupture de son contrat.

Ayant renommé son disque dur « D : /données personnelles », le salarié soutenait que l'ensemble des fichiers contenus sur le disque dur devait être considéré comme ayant un caractère personnel et que l'employeur ne pouvait donc pas les consulter en dehors de sa présence.

La Cour de cassation avait écarté cet argument en posant le principe selon lequel **la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut pas conférer un caractère personnel à l'ensemble des éléments contenus dans celui-ci** (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-12502).

La CEDH valide ainsi la position de la Cour de cassation.

L'ingérence de l'employeur admise dans l'arrêt commenté ne viole donc pas l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

CA Toulouse, 4e ch., 2 févr. 2018, n° 16/04882

L'utilisation par l'employeur de propos privés tenus par un salarié sur son compte Facebook personnel pose la délicate question de la **loyauté de la preuve.**

Sur ce sujet, la jurisprudence de la Cour de cassation est encore en construction. Seul un arrêt récent avait ajouté que l'employeur ne peut accéder, même à partir du téléphone portable professionnel d'un autre salarié, à des informations extraites du compte Facebook d'un salarié, ces informations étant réservées aux personnes autorisées (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19609 ; v. newsletter de janvier 2018).

Ce nouvel arrêt apporte des précisions. En l'espèce, la situation était différente car l'employeur n'avait utilisé aucun stratagème pour accéder au compte Facebook de la salariée. Cette dernière avait **volontairement laissé sa session Facebook ouverte sur l'ordinateur de l'entreprise, de sorte que les conversations étaient visibles par l'ensemble des salariés présents.** Ces derniers avaient eu accès à des conversations tenues avec une autre salariée, dans lesquels leurs collègues et supérieurs hiérarchiques étaient insultés et dénigrés. Licenciée pour faute grave, la salariée invoquait le caractère privé des messages échangés sur la messagerie de son compte Facebook.

Pour la cour d'appel, **les propos tenus par la salariée sur son compte Facebook, « affichés sur l'écran de l'ordinateur de l'entreprise et visibles de toutes les personnes présentes dans le magasin, avaient perdu leur caractère privé ».** Les propos tenus étaient ainsi rendus publics, ce dont il résultait que l'employeur pouvait les utiliser à des fins disciplinaires.

Transfert – Egalité de traitement

Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 15-26.260

Un salarié demandait un rappel de salaires pour inégalité de traitement au motif qu'un autre salarié de la société était mieux classé, bien qu'étant ouvrier qualifié comme lui et ayant une ancienneté inférieure. Le salarié auquel le requérant se comparait avait atteint un coefficient supérieur **avant le transfert de son contrat de travail.**

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir rejeté sa demande. Elle retient que « **la différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle par les organisations syndicales représentatives investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote et les salariés de l'employeur entrant, qui**

résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement ».

L'employeur était tenu de maintenir les droits qu'il tenait du contrat de travail transféré.

Harcèlement moral – Mauvaise foi

Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-19594

Un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif (C. trav. art. L. 1152-2), sauf mauvaise foi (Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092).

La Cour de cassation avait déjà jugé que la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis, mais uniquement de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18035).

Cet arrêt constitue une **illustration intéressante de la mauvaise foi dans la dénonciation du harcèlement moral.**

En l'espèce, une salariée avait été licenciée pour faute grave après avoir utilisé un faux afin d'appuyer des allégations de harcèlement moral. Elle contestait son licenciement, faisant valoir qu'il n'était pas démontré qu'elle avait eu connaissance du caractère factice du document en cause.

La cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, rejette sa demande au motif que, **compte-tenu de ses fonctions de secrétaire**, la salariée connaissait parfaitement les caractéristiques habituelles des courriers de son employeur et qu'**un simple examen du document lui suffisait pour mettre en doute son authenticité.**

Elle en déduit que « **la salariée a fait usage de ce courrier en toute connaissance de cause, sans prendre la peine d'une vérification par la transmission d'une copie avec demande d'explication à son employeur, utilisant ce document douteux pour étayer les accusations de harcèlement** » et que « **la cour d'appel, qui a fait ainsi ressortir la mauvaise foi de la salariée, a pu en déduire que ce fait rendait impossible son maintien dans l'entreprise et était constitutif d'une faute grave** ».

EN BREF

Par une **décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018**, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Un **décret n° 2018-174** relatif à la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale des travailleurs indépendants prévue par l'article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a été publié le 11 mars 2018.

LE COIN DU PRATICIEN : COMMENT METTRE EN PLACE LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

L'article L. 2311-2 du code du travail, introduit par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, impose aux **entreprises d'au moins onze salariés** de mettre en place un comité social et économique (CSE). Ce seuil est désormais apprécié sur **douze mois consécutifs**.

Une fois ce seuil atteint, l'employeur doit **procéder par étapes et respecter un certain calendrier.**

Le présent article présentera la mise en place du CSE pour les entreprises dotées d'un établissement unique. Dans les entreprises comportant au moins deux établissements, l'employeur sera tenu de constituer des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise.

Calendrier de mise en place du CSE

Lorsqu'il organise les élections, l'employeur doit respecter certains délais :

- au **maximum 90 jours avant le premier tour, il doit informer les salariés sur la date envisagée** du premier tour des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine (C. trav., art. L. 2314-4).

Il doit aussi envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception et afficher dans les locaux de l'entreprise une **note invitant les organisations syndicales** à négocier le protocole d'accord préélectoral et présenter leurs candidats.

- **15 jours plus tard, l'employeur négocie le protocole préélectoral avec les organisations syndicales qui le souhaitent.**

Si aucune organisation syndicale ne se présente pour négocier le protocole ou si aucun accord ne peut être trouvé, la procédure est unilatéralement définie par l'employeur.

- **dès l'établissement du protocole d'accord préélectoral ou de la note de l'employeur, ce dernier informe le personnel quant aux modalités de déroulement du vote** (par voie d'affichage du protocole d'accord préélectoral dans les locaux de la société ou affichage/envoi de la note).

- après la fin du scrutin du premier tour, les votes sont décomptés et les sièges répartis si le quorum est atteint. Un **procès-verbal des élections** doit être rédigé par le bureau de vote et les résultats sont proclamés.

Sauf carence et dans les 15 jours suivant le scrutin, le procès-verbal des élections est **envoyé à l'Inspection du travail**.

- le **jour du scrutin ou le lendemain** :
 - l'employeur **communique aux salariés les résultats**

du premier tour par tout moyen permettant de conférer une date certaine ;

- si le quorum n'est pas atteint au premier tour, si aucune liste syndicale de candidats n'a été déposée pour le premier tour ou s'il reste un ou plusieurs sièges à pourvoir, l'employeur **affiche une note informant de la tenue d'un second tour et de la possibilité de déposer sa candidature**. En effet, au second tour, les candidatures ne sont plus réservées aux organisations syndicales.

- si un second tour doit avoir lieu, les **listes électorales doivent à nouveau être affichées**.

- **le second tour a lieu dans un délai de 15 jours maximum après le premier tour du scrutin**. Aucun quorum n'est exigé.

A l'issue du scrutin, les votes sont décomptés et les sièges sont attribués. Le **bureau de vote rédige le procès-verbal et proclame les résultats**. Si aucun candidat ne s'est présenté aux élections, un procès-verbal de carence est rédigé.

- **dans les 15 jours suivant le second tour, l'employeur envoie à l'Inspection du travail les procès-verbaux** (éventuellement de carence).

Les formulaires Cerfa des procès-verbaux d'élections du CSE ainsi que leurs notices sont téléchargeables sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr.

Nombre de représentants du personnel

A défaut de stipulations dans le protocole préélectoral, le **nombre de membres de la délégation du personnel du CSE est défini par décret en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise** (C. trav., art. L. 2314-7 et R. 2314-1).

Le scrutin est de liste à deux tours avec **représentation proportionnelle à la plus forte moyenne**.

Les listes, titulaires comme suppléants, comportant plusieurs candidats doivent respecter les règles relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes (C. trav., art. L. 2314-30). Pour chaque collège électoral, **elles doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.** Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

En pratique, une fois épuisés, sur une liste, les candidats d'un des sexes, celle-ci est complétée avec les candidats du sexe surreprésenté.

Le respect de cette règle est important : **la constatation par le juge du non-respect des prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes par une liste de candidats entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats** (C. trav., art. L. 2314-32).

Négociation du protocole d'accord préélectoral

L'employeur est tenu d'inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole préélectoral (C. trav., art. L. 2314-5). C'est une étape importante. La violation par l'employeur de cette obligation entraîne l'annulation des élections (Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-60112).

Les parties sont tenues de négocier sur un certain nombre de sujets, qui constitueront les clauses principales du protocole si elles parviennent à un accord. Sur d'autres thèmes, la négociation est facultative mais les parties doivent arriver à un accord si elles souhaitent prendre des dispositions différentes de la loi.

Dans toutes les entreprises, la négociation doit **obligatoirement** porter sur :

- la **répartition des salariés** dans les collèges électoraux ;
- la **répartition des sièges** entre les différentes catégories de personnel ;

- les **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.**

L'accord doit aussi mentionner la **proportion de femmes et d'hommes** composant chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2314-13).

Etablissement des listes électorales

Pour être **électeur**, les conditions sont les suivantes (C. trav., art. L. 2314-18) :

- avoir la qualité de salarié de l'entreprise ;
- être âgé de 16 ans révolus ;
- travailler depuis 3 mois au moins dans l'entreprise ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives aux droits civiques.

Cependant, les salariés détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à l'employeur ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel sont exclus de l'électorat (Cass. soc., 29 nov. 2017, n° 17-13201 et n° 16-27513).

Pour être **éligible**, les conditions sont les suivantes (C. trav., art. L. 2314-19) :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins ;
- ne pas avoir certains liens de parenté avec l'employeur.

Répartition dans les collèges électoraux

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus sur des listes établies pour chaque catégorie de personnel. Le **nombre et la composition des collèges électoraux dépendent de la taille et de la composition de l'entreprise** (C. trav., art. L. 2314-11).

Il existe en principe deux collèges électoraux :

- d'une part, le collège des **ouvriers et employés** ;
- d'autre part, le collège des **ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.**

Toutefois :

- dans les entreprises dont le nombre des **ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est au moins égal à 25** au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces

catégories constituent un **troisième collège** ;

- dans les établissements ou les entreprises n'élisant **qu'un membre titulaire et un membre suppléant**, il est mis en place pour chacune de ces élections, un **collège électoral unique** regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende est intervenu le 9 mars 2018 auprès des étudiants du DJCE de Montpellier sur le thème « *Rémunération : aspects sociaux et fiscaux* ».

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

