



EBOOK

TOUT SAVOIR SUR LA SIGNATURE DU CDI

LA SIGNATURE DU CDI



03

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDETERMINÉE EN CHIFFRES

04

LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDETERMINÉE

05-07

LA CLAUSE DE DÉBIT-FORMATION

08-11

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

12

LA CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ

13 - 15

LA CLAUSE DE MOBILITÉ

16 - 20

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDETERMINÉE

21 - 22

CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

23

VIDÉO "TOUT SAVOIR SUR LE CDI" 1 MINUTE POUR COMPRENDRE

TOUT SAVOIR SUR LA SIGNATURE DU CDI

Cet ebook traite du contrat de travail à durée indéterminée et plus précisément des clauses qui peuvent y être prévues ainsi que des possibilités de modification par l'employeur.

LE CDI EN 4 CHIFFRES :

25,5

*millions de salariés en CDI
ou fonctionnaires en France en 2024*

43,8%

*des projets de recrutement sont en CDI
en 2025*

72,9%

*des salariés sont en CDI ou
fonctionnaires (en baisse constante
d'année en année)*

36,1%

*des CDI sont rompus avant leur
premier anniversaire (dont 12,7%
pendant la période d'essai)*





LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Certains contrats de travail prévoient des clauses telles que la clause de dédit-formation, la clause de non-concurrence, la clause d'exclusivité ou encore la clause de mobilité. De quoi s'agit-il ?



LA CLAUSE DE DÉBIT FORMATION, À QUOI CELA SERT ?

Qu'est-ce que la clause de dédit-formation ?

La clause de dédit-formation est une clause par laquelle un employeur prévoit de fournir une formation à un salarié. En contrepartie, le salarié s'engage à rester dans l'entreprise pendant une durée minimale sous peine de devoir rembourser les frais de formation engagés.



A quelles conditions de licéité la clause de dédit-formation est-elle soumise ?

Pour pouvoir être opposable au salarié, la clause de dédit-formation doit respecter trois conditions :

- Le financement de la formation doit être à la charge exclusive de l'employeur
- Le salarié doit être informé de l'existence de la clause avant la formation.

La somme que le salarié doit rembourser à son employeur au titre de la clause de dédit-formation doit être proportionnelle aux frais de formation engagés par l'employeur.

Comment la clause de dédit-formation doit-elle être mise en œuvre ?

Pour éviter que des salariés ne bénéficient de frais de formation engagés par l'employeur et quittent leur entreprise aussitôt après la formation, la clause de dédit-formation prévoit le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une durée raisonnable qui peut varier entre 6 mois et 5 ans (selon le coût et la durée de la formation). La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des modalités spécifiques d'application.

Si le salarié quitte l'entreprise pendant la durée de maintien prévue par la clause, il devra rembourser les frais de formations engagés par l'employeur. Il pourra même être condamné à verser des dommages-intérêts si l'employeur rapporte la preuve d'un préjudice.

Conseil pratique

il est inutile d'insérer une clause de dédit-formation dans tous les contrats de travail. En effet, pour être valable, la clause doit correspondre à une formation précise. Ainsi, doivent y figurer : la date et la nature de la formation, les horaires, les frais etc.

Quelle indemnité prévoir ?

Les employeurs se posent souvent la question du montant de l'indemnité à fixer dans la clause de dédit-formation.

Même si l'employeur recherche un retour sur investissement en permettant à un salarié d'accéder à une formation, le montant de l'indemnité en cas de violation de la clause doit être proportionné aux frais de formation engagés. Ainsi, l'employeur pourra tenir compte du coût de la formation, du salaire versé, des charges liées à la formation (frais de transport, frais d'hébergement, frais de repas, etc).

Il est même conseillé de prévoir une indemnité mensuelle dégressive au prorata du temps passé (par exemple X euros par tranche de 6 mois jusqu'à la fin de la période couverte par la clause). Bien évidemment, en cas de litige, le juge pourra toujours réduire le montant de cette indemnité contractuelle si elle est manifestement disproportionnée.



A quel moment la clause de dédit-formation peut-elle être actionnée ?

Pour que le salarié soit condamné à rembourser les frais de formation, il faut qu'il soit à l'initiative de la rupture du contrat de travail pendant la durée prévue par la clause de dédit-formation.

Par exemple, si le salarié démissionne ou s'il provoque un licenciement juste après sa formation, on peut considérer qu'il est à l'initiative de la rupture (même s'il utilise un moyen détourné). Dans ce cas, il ne pourra échapper à l'application de la clause de dédit-formation prévoyant le remboursement des frais de formation engagés par l'employeur.

L'employeur a toujours la possibilité de renoncer à l'application de la clause de sa propre initiative ou lors du départ du salarié.



LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE, À QUOI CELA SERT ?

La clause de non-concurrence est souvent insérée dans les contrats de travail mais pourtant mal comprise dans bien des cas. A quoi sert cette clause ? Comment l'appliquer ou la faire annuler ?

La clause de non-concurrence vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat de travail, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Pour être valable, elle doit respecter des conditions précises.

Quelles sont les conditions de validité de la clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence peut être insérée dans un contrat de travail au moment de sa conclusion, ou après, par signature d'un avenant (le salarié n'est pas tenu d'accepter un tel avenant).

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit être :

- **indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise** : le salarié doit ainsi disposer de connaissances techniques ou commerciales qui risqueraient de causer un préjudice à l'employeur si elles étaient apportées à une entreprise concurrente. Par exemple, si le salarié occupe des fonctions importantes dans l'entreprise et a accès à des informations confidentielles.

- **limitée dans le temps** : à défaut de durée maximum fixée par la convention collective, en pratique, la durée de 2 ans est très souvent retenue.

- **limitée dans l'espace** : le secteur géographique dans lequel l'interdiction s'applique doit être déterminé précisément et ne concerner que les zones dans lesquelles le salarié pourrait concurrencer directement son ancien employeur.

En l'absence de zone fixée par la convention collective, l'employeur est « libre » de la déterminer en prenant compte des fonctions du salarié (un département, une région, un pays, etc.).

- **spécifique à l'emploi du salarié** : l'interdiction de non-concurrence doit correspondre aux fonctions du salarié sans l'empêcher de retrouver un poste relevant de ses compétences et de sa formation.

- **compensée** : le salarié doit percevoir une contrepartie financière (Cass. Soc., n°00-45135 du 10 juillet 2002) dont le montant ne doit pas être dérisoire, dans le cas contraire, la clause est nulle. Cette contrepartie est versée sous forme de rente ou de capital.



La clause de non-concurrence s'applique-t-elle si elle ne figure que dans la convention collective et pas dans le contrat de travail ?

Oui ! Elle s'applique même si elle n'est pas reprise dans le contrat de travail, à condition que le salarié en ait eu connaissance (Cass. soc., 9 juillet 1976, n°57-40662).

Conseil pratique : Il est donc vivement conseillé à l'employeur qui souhaite prévoir une telle clause, de consulter sa convention collective.

Si les conditions de validité ne sont pas respectées, la clause sera annulée et le salarié pourra même obtenir des dommages-intérêts dont le montant dépendra du préjudice subi (Cass. soc., 25 mai 2016, n°14-20578).

La nullité de la clause de non-concurrence entraîne :

- l'absence d'obligation de non-concurrence pour le salarié,
- la perte pour le salarié de son droit à contrepartie financière,
- le versement éventuel par l'employeur de dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par le salarié.

Comment mettre en œuvre une clause de non concurrence ?

La clause de non-concurrence s'applique à la date de fin du contrat de travail ou à la date de sortie du salarié (en cas de dispense de préavis).

Si la clause est valable, la contrepartie financière prévue doit être versée au salarié (peu importe la cause et les circonstances de la rupture).

L'employeur peut-il renoncer à l'application de cette clause ?

La clause de non-concurrence étant rédigée dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut renoncer à son application. Attention, la convention collective peut prévoir des spécificités !

La renonciation doit être :

- claire et non équivoque : par exemple, l'absence de versement de la contrepartie financière dans les 10 jours suivant le départ du salarié ne constitue pas une renonciation de l'employeur à l'application de la clause (Cass. soc., 20 nov. 2013, n°12-20074).
- notifiée au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Par principe et en l'absence de délai fixé par la convention ou par le contrat de travail, l'employeur doit renoncer à la clause à la date de notification de la rupture ou au moment du départ effectif du salarié.



Quelle sanction en cas de non-respect de la clause ?

Le salarié qui ne respecte pas sa clause de non-concurrence est tenu de restituer l'indemnité compensatrice, voire de verser des dommages-intérêts à son ancien employeur.

L'employeur qui ne verse pas l'indemnité compensatrice libère le salarié de son interdiction de concurrence et peut être tenu de lui verser des dommages-intérêts.



LA CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ À QUOI CELA SERT ?

Cousine de la clause de non-concurrence qui s'applique au moment de la rupture du contrat de travail, la **clause d'exclusivité a quant à elle pour objet d'interdire au salarié, pendant toute la durée d'exécution de son contrat de travail, d'exercer une autre activité professionnelle (salariée ou indépendante) en dehors de l'entreprise** (Cass. soc., 11 juillet 2000, n°98-43240). Elle empêche donc le salarié de cumuler plusieurs emplois.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ ?

La clause d'exclusivité doit être rédigée avec une prudence. Il faut en effet respecter plusieurs conditions tant de forme que de fond :

· **Exigence d'un écrit**

La clause d'exclusivité doit nécessairement faire l'objet d'un écrit, sous peine d'inopposabilité. Elle peut apparaître au moment de la conclusion du contrat de travail ou d'un avenant.

· **Exigence de légitimité et de proportion**

La clause d'exclusivité porte atteinte à la liberté du travail : pour être valable, elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

Cela signifie que la clause d'exclusivité ne peut concerner que certains salariés dont les fonctions sont particulièrement concurrentielles et/ou avec un accès à des données sensibles de l'entreprise.

Cas particulier du contrat à temps partiel

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel, l'impact d'une clause d'exclusivité est très fort car le salarié qui travaille à temps partiel se trouve limité, voire empêché, dans la recherche d'un emploi complémentaire.

Dans ce cas, la condition de proportionnalité est d'autant plus difficile à remplir : l'employeur doit redoubler de vigilance sur ce point !

Quelles sanctions en cas de non-respect par le salarié ?

Le salarié qui viole une clause d'exclusivité en exerçant une activité concurrente à celle de son employeur encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. C'est notamment le cas du salarié qui malgré la condamnation de son employeur à la réparation, a continué à exercer cette activité (Cass. soc., 29 janv. 2002, n°99-45883).

LA CLAUSE DE MOBILITÉ, À QUOI CELA SERT ?

Qu'est-ce que la clause de mobilité ?

La clause de mobilité géographique signifie que le salarié accepte à l'avance d'éventuelles modifications de son lieu de travail.

Qu'est-ce que la clause de mobilité conventionnelle ?

L'employeur peut insérer une clause de mobilité dans un accord collectif d'entreprise. Elle s'appliquera directement aux salariés si elle « se suffit à elle-même », c'est-à-dire si elle prévoit une zone de mobilité géographique précise et que le salarié est informé de l'existence de l'accord et est donc en mesure de prendre connaissance de cette clause (Cass. soc., 27 juin 2002, n°00-42646).

En revanche, si ces conditions ne sont pas réunies, la clause contenue dans l'accord collectif ne suffit pas. Pour la rendre efficace, il faudra alors insérer une clause spécifique dans le contrat de travail.

Qu'est-ce que la clause de mobilité contractuelle ?

L'employeur peut convenir avec le salarié (ou futur salarié) de prévoir une clause de mobilité dans son contrat de travail. Il devra l'accepter par écrit pour qu'elle soit valable, cela signifie que c'est la signature du salarié qui permettra d'imposer la mobilité géographique par la suite.

Si le salarié ne signe pas, son refus de mutation ne pourra pas être considéré comme une faute de sa part (Cass. soc., 2 avril 1998, n°95-43541).



Dans quels cas la clause de mobilité est-elle valable ?

La clause de mobilité doit quoiqu'il arrive être écrite dans le contrat de travail et/ou un accord collectif.

Pour qu'elle soit valable et donc opposable au salarié, la clause doit respecter certaines conditions, elle doit (Cass. soc., 12 janv. 1999, n°96-40.755) :

- être **indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise** ;
- être **proportionnée au but recherché**, en fonction de l'emploi occupé et du travail demandé ;
- être **justifiée par la nature de la tâche à accomplir** : cela peut notamment être le cas quand le salarié exerce des fonctions de Commercial ;
- « prévoir une zone géographique précise :

JURISPRUDENCE RÉCENTE (2022-2024) :

Depuis l'arrêt de principe de la Cour de cassation du 14 octobre 2022 (n°21-12.067), la clause de mobilité doit impérativement définir avec précision une zone géographique d'application.

Les formulations vagues comme « sur l'ensemble du territoire national » ou « selon les nécessités de l'entreprise » sont désormais jugées abusives et nulles.

Arrêt du 19 janvier 2024 (Cass. soc., n°22-17.108) : Une clause prévoyant une application « selon les nécessités de l'entreprise » a été invalidée car elle laissait un pouvoir discrétionnaire excessif à l'employeur.

Arrêt du 18 décembre 2024 : Une clause mentionnant « les filiales de la société » sans préciser leur zone géographique a été jugée imprécise et donc nulle.

Exemples de zones valables : un département, une région précisément nommée, un secteur géographique clairement délimité (ex: « Île-de-France », « région Auvergne-Rhône-Alpes »).

Dans tous les cas, pour muter le salarié dans sa zone de mobilité, l'employeur doit respecter un « **délai de prévenance** », c'est-à-dire le prévenir suffisamment à l'avance.

Comment appliquer la clause de mobilité ?

Pendant l'exécution du contrat de travail du salarié, l'employeur peut à tout moment décider de mettre en œuvre la clause de mobilité géographique. Cela signifie que l'employeur va imposer au salarié un changement de lieu de travail dans le secteur géographique prévu sans qu'il puisse s'y opposer.

Dans ce cas, le changement de lieu de travail est considéré comme un simple changement des conditions de travail et il n'y a donc pas besoin d'obtenir l'accord du salarié.

Il faut être attentif à votre **convention collective**, car elle peut imposer une procédure de mise en œuvre de la clause de mobilité. Si l'employeur mute le salarié sans respecter cette procédure, que le salarié refuse cette mutation et que l'employeur le licencie pour ce motif, le licenciement pourra être considéré comme infondé (Cass. soc., 13 oct. 2004, n°02-42271).

Dans tous les cas, la clause de mobilité doit être actionnée de **bonne foi**, c'est-à-dire dans l'intérêt de l'entreprise. Sinon il y aura abus.

A noter : pour muter un salarié protégé, il faut obtenir son accord, car dans ce cas particulier, cela constitue une modification de son contrat de travail.

++ L'employeur peut sanctionner un salarié ayant commis une faute, en activant sa clause de mobilité : c'est une mutation disciplinaire. Mais attention, pour cela il faudra mettre en œuvre la procédure disciplinaire !



Que faire en cas de refus du salarié d'une mobilité ?

Si la clause de mobilité géographique est valable et que l'employeur n'en fait pas un usage abusif, le salarié ne peut pas refuser la mutation.

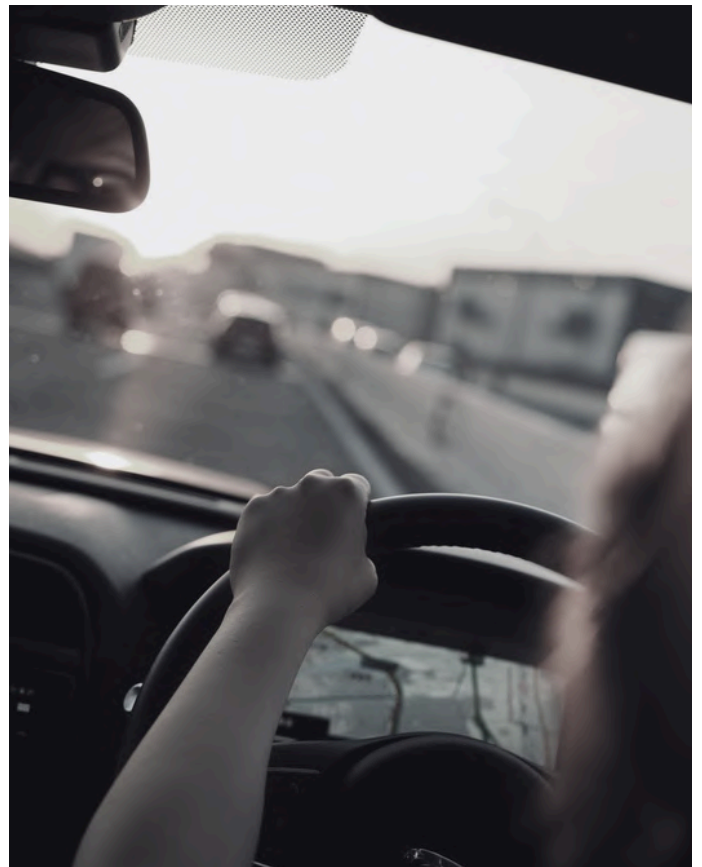
Dans ce cas, le refus du salarié est une **faute** et peut même constituer une **cause de licenciement**.

Cela pourra être considéré comme une faute grave par exemple si le salarié, malgré plusieurs mises en demeure, refuse de rejoindre sa nouvelle affectation sans en informer l'employeur.

Dans quels cas un salarié peut refuser sa mutation ?

Il existe des cas dans lesquels le salarié peut refuser la mutation même s'il a signé une clause de mobilité :

- si la mutation entraîne une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail : par exemple,
- si le changement de lieu de travail entraîne également une baisse de la rémunération ;
- si le salarié est prévenu au dernier moment ;
- si le changement porte atteinte à sa vie personnelle et familiale : par exemple, si le médecin du travail indique qu'un tel changement aurait des conséquences sur l'état de santé du salarié.



LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Dans la vie d'une entreprise, il est courant que l'employeur souhaite faire évoluer l'organisation de travail de ses salariés, notamment les horaires, la rémunération, les fonctions ... Quand cela entraîne une modification du contrat de travail l'accord du salarié est exigé, l'employeur ne peut lui imposer.

En revanche, si ce changement ne touche que les conditions de travail du salarié, l'employeur peut lui imposer dans le cadre de son pouvoir de direction.

Toute la difficulté pour l'employeur est de déterminer ce qui relève ou non d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail afin d'appliquer la bonne procédure.



Qu'est-ce que la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ?

Il y a modification du contrat de travail quand l'employeur envisage de changer un élément qui est essentiel à l'existence du contrat de travail.

La rémunération prévue par le contrat de Travail

Ainsi, l'employeur ne peut modifier la rémunération prévue par le contrat ni dans son montant ni dans sa structure sans l'accord du salarié, peu important que le changement soit favorable ou non au salarié (Cass. soc., 19 mai 1998, n°96-41573).

Outre le salaire, la rémunération inclut :

- les avantages en nature (par exemple les tickets-restaurant ou encore le logement de fonction) (Cass. soc., 4 fév. 2015, n°13-24151) ;
- les primes issues du contrat de travail, d'un usage ou d'un accord collectif (non dénoncés).

Cela n'empêche pas qu'une part de la rémunération soit variable, c'est-à-dire que son montant dépende d'éléments tels que des objectifs personnels ou collectifs ; tant que la variabilité ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération au-dessous des minima légaux et conventionnels.

La durée et les horaires de travail

Par principe, **l'employeur ne peut modifier unilatéralement la durée du travail**. Par exemple, un employeur ne peut imposer à un salarié à temps plein de passer à temps partiel.

De la même façon, les horaires de travail insérés dans le contrat de travail ne peuvent faire l'objet d'une modification unilatérale.

En revanche, les horaires non indiqués dans le contrat relèvent du pouvoir de direction de l'employeur qui peut décider unilatéralement de les modifier si le changement n'a pas de conséquences trop importantes, notamment sur la vie privée du salarié.

Par exemple, un horaire de jour non contractualisé ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur en un horaire de nuit.

Les fonctions

L'employeur peut affecter un salarié sans son accord à une tâche nouvelle, si elle correspond à sa qualification et que cela n'entraîne aucune modification d'éléments essentiels du contrat de travail.

En revanche, **il ne peut imposer unilatéralement un changement de fonctions, de poste ou de tâches qui entraînerait une modification de sa qualification professionnelle**, peu important que la nouvelle qualification soit assimilée à une promotion.



COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF DANS LE CADRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ?

Le lieu de travail

Si le contrat de travail indique un **lieu de travail exclusif**, l'employeur ne peut le modifier unilatéralement.

++ Lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur doit vérifier si la **convention collective** applicable lui impose d'indiquer un lieu de travail exclusif.

Si le lieu n'est mentionné qu'à titre **indicatif**, il relève du pouvoir de direction de l'employeur de :

- modifier le lieu de travail dans le même secteur géographique en tenant compte de son accessibilité, notamment par transports en commun ;
- ordonner au salarié un déplacement occasionnel même en dehors du secteur géographique ;
- si la mobilité est inhérente aux fonctions du salarié ;
- ou s'il est soumis à une clause de mobilité ;
- ou s'il est prévu dans l'intérêt de l'entreprise et que le salarié est informé dans un délai raisonnable.

Quand le salarié est soumis à une clause de mobilité géographique, la mutation géographique du salarié est un simple changement des conditions de travail ; le refus du salarié peut constituer un motif de sanction.



COMMENT METTRE EN OEUVRE UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Quand l'employeur souhaite modifier un élément contractuel, il doit obtenir l'accord du salarié concerné !

La procédure à suivre ensuite dépend de la cause de la modification :

· **Si la cause est économique :**

1. L'employeur propose la modification au salarié par lettre recommandée.
2. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la réception de la lettre de proposition.

++ le non-respect de ce délai rend le licenciement prononcé en raison du refus du salarié injustifié.

3. En l'absence de réponse dans le délai de réflexion, le salarié est réputé avoir accepté la modification.

· **Si la cause n'est pas économique** (par exemple une modification pour sanctionner un salarié) : Aucune procédure spécifique n'est imposée par la loi. Cependant, l'employeur est tenu d'informer le salarié à l'avance et de lui laisser un délai de réponse suffisant (il est conseillé de lui laisser au moins 15 jours).

L'acceptation du salarié doit être explicite, elle ne se déduit ni de son silence ni de la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.



Que faire en cas de refus du salarié ?

En cas de refus de la modification par le salarié, l'employeur peut :

- **renoncer à la modification** ;
- **sanctionner le salarié différemment** si la cause était disciplinaire ;
- **licencier le salarié** soit :
 - pour motif **économique** si la cause de la modification était économique ;
 - pour motif **personnel** si la cause était autre.



CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Que peut faire l'employeur ?

Cas du changement des conditions de travail impactant un élément essentiel du contrat

Par principe, le changement des conditions de travail ne nécessite pas l'accord du salarié. Cependant, si ce simple changement entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur devra appliquer la procédure de modification du contrat de travail.

Cas de l'atteinte excessive aux droits du salarié

Le salarié peut s'opposer à un changement de ses conditions de travail s'il porte une atteinte excessive à sa vie personnelle, familiale ou à son droit au repos.

Ce sera par exemple le cas si le changement de tâches du salarié entraîne pour lui une perte de responsabilités ou affecte le montant de sa rémunération.



Quelles sont les conséquences du refus du salarié des modifications du contrat de travail ?

Si le refus du salarié est injustifié

Un salarié qui s'oppose à un simple changement de ses conditions de travail sans motif légitime (exposé ci-dessus) s'expose à une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

En cas de licenciement, l'employeur peut imposer au salarié licencié d'exécuter son préavis dans les conditions qu'il a refusées (Cass. soc., 25 nov. 1997, n°95-44.053).



Si le refus du salarié est justifié

Si un salarié refuse un changement de ses conditions de travail, en raison de la mauvaise foi avérée de l'employeur ou d'une atteinte excessive à ses droits par exemple, le **licenciement** intervenu en raison de ce refus est **dépourvu de cause réelle et sérieuse**, c'est-à-dire considéré comme infondé.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié plusieurs **indemnités** (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont le montant sera défini par le barème applicable depuis septembre 2017).



ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDETERMINÉE



Retrouvez d'autres ebook sur www.cassius.fr



Cassius Avocats
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. cassius@cassius.fr
www.cassius.fr

Suivez-nous

