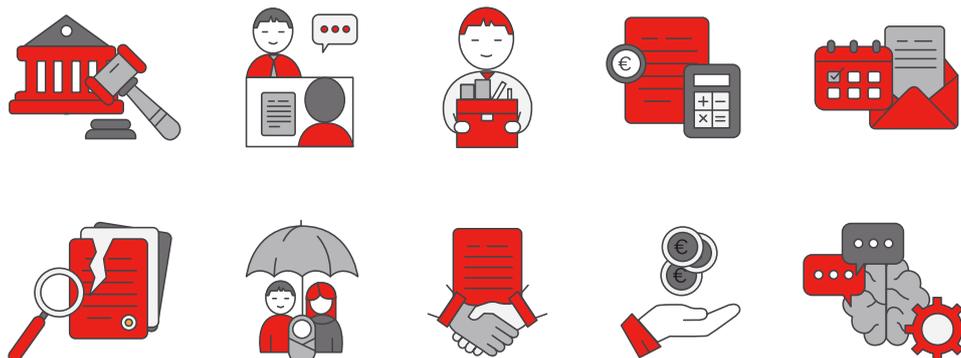




GENELETTI
AVOCAT



LIVRE BLANC

« La rupture du contrat de travail et ses conséquences »

Sommaire

01. Procédure de licenciement pour motif personnel	03
02. Entretien préalable au licenciement	04
03. Démission	06
04. Préavis	08
05. Rupture conventionnelle via Télérc	09
06. Conséquences de la rupture du contrat de travail	10
07. Régime social et fiscal des indemnités de rupture	11
08. Droits au chômage	12
09. Négociation raisonnée	14
10. Négociation raisonnée (1/3)	16
11. Négociation raisonnée (2/3)	17
12. Négociation raisonnée (3/3)	18
13. Protection contre le licenciement du fait de la maternité et de la paternité	19
14. Procédure - Conseil de Prud'hommes	21
15. Procédure - Cour d'appel	23



01



Procédure de licenciement pour motif personnel

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL :

- ▶ est prononcé pour un motif inhérent à la personne du salarié
- ▶ doit être justifié par une cause réelle et sérieuse

LICENCIEMENT FAUTIF

Faute simple
Faute grave
Faute lourde

LICENCIEMENT NON FAUTIF

Cause réelle et sérieuse
Insuffisance professionnelle
Inaptitude d'origine professionnelle
Inaptitude d'origine non-professionnelle

01

ÉTAPE 1 : CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE



LRAR ou courrier remis en mains propres



Mentions obligatoires

- Objet de la convocation
- Date, heure et lieu de l'entretien
- Possibilité pour le salarié de se faire assister :
 - par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise
 - ou à défaut par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié



Minimum 5 jours ouvrables avant l'entretien préalable

02

ÉTAPE 2 : DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE



- L'employeur présente au salarié les raisons de la convocation
- Le salarié fournit ses explications

L'absence du salarié à l'entretien :

- n'empêche pas la procédure de suivre son cours
- n'est pas fautif



Délai de réflexion pour l'employeur

NB : en cas de demande de report par le salarié : choix pour l'employeur d'accepter ou non

03

ÉTAPE 3 : NOTIFICATION DU LICENCIEMENT



- LRAR
- **Courrier de notification motivé**

- Le contrat est rompu le jour de l'envoi du courrier de licenciement
- Le contrat prend fin :
 - en cas de faute grave ou lourde : au jour de l'envoi du courrier
 - dans les autres cas : à l'issue du préavis (sauf en cas d'inaptitude)



Minimum 2 jours ouvrables et maximum 1 mois après la date de l'entretien préalable



Remise des documents de fin de contrat

Reçu pour solde de tout compte - Certificat de travail - Attestation Pôle emploi



02



Entretien préalable au licenciement



Objectif et lieu de l'entretien



L'entretien préalable est un **moment d'échanges** entre l'employeur et le salarié **sur les faits reprochés** au salarié afin de permettre à l'employeur de décider de la **poursuite ou non de la procédure disciplinaire**



L'entretien doit se dérouler dans une pièce permettant :

- de recevoir le salarié et éventuellement son conseiller
- d'assurer la confidentialité des échanges



L'employeur ne doit pas indiquer sa décision au salarié lors de l'entretien



02

(SUITE)



Entretien préalable au licenciement



Début de l'entretien

3 hypothèses

01



LE SALARIÉ NE SE PRÉSENTE PAS ▶ La procédure disciplinaire se poursuit

02



LE SALARIÉ SE PRÉSENTE SEUL ▶ L'entretien se tient avec le salarié

03



LE SALARIÉ SE PRÉSENTE ACCOMPAGNÉ D'UN CONSEILLER DU SALARIÉ ▶

L'employeur doit demander sa carte au conseiller du salarié

▶ **Le conseiller présente sa carte :**
l'entretien se poursuit à 3

▶ **Le conseiller ne présente pas sa carte :**
l'employeur peut refuser qu'il assiste à l'entretien



Déroulé de l'entretien



L'employeur expose les faits

01



Éventuellement, une discussion peut naître

03



Fin de l'entretien préalable

05



Le salarié présente sa version des faits

02



Lorsque l'employeur s'estime suffisamment informé, il annonce la fin de l'entretien et qu'il fera connaître sa décision dans les prochains jours

04



03



Démission

La démission est la **manifestation claire et non équivoque** du salarié, de **sa volonté de rompre son contrat de travail**.



Conditions de fond

Volonté claire et non équivoque

À défaut : la démission peut être requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat

Consentement libre

À défaut : la démission peut être requalifiée en licenciement abusif



Le salarié

Écrit non obligatoire mais **fortement recommandé** contenant notamment :

- Date de démission = date de rupture du contrat
- Date de départ = dernier jour travaillé
- Éventuellement : demande de non-exécution de préavis



L'employeur

Réponse écrite non obligatoire mais **fortement recommandée** contenant notamment :

- Prise d'acte de la démission
- Sors du préavis : maintien ou dispense



Préavis



POINT DE DÉPART :

JOUR OÙ L'EMPLOYEUR EST INFORMÉ DE LA DÉCISION DU SALARIÉ

- Soit le jour de la remise de la démission (oralement ou par écrit)
- Soit la date de première présentation de la lettre recommandée

Le salarié peut différer le point de départ de son préavis en l'indiquant dans la lettre de démission



DURÉE :

- Dispositions légales pour certaines professions
- Convention collective ou accord collectif

À défaut : USAGES



NON-EXÉCUTION

À LA DEMANDE DU SALARIÉ

Période de préavis non rémunérée



DISPENSE

À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

Période de préavis intégralement rémunérée



03

(SUITE)



Démission



Ouverture des droits au chômage



PRINCIPE :

La démission n'ouvre pas de droit au chômage



EXCEPTIONS :

- 1 - Après réexamen de la situation, à la demande du salarié, à l'issue d'une période de 121 jours non indemnisée
- 2 - En cas de démission considérée comme légitime et du respect conditions afférentes :

EXEMPLES :

- Démission pour suivi de conjoint
- Démission pour non paiement des salaires
- Démission pour reconversion professionnelle



04



Préavis

DÉMISSION

LICENCIEMENT



DURÉE

Dispositions légales dans certaines professions

ou

Convention collective ou accord collectif

À défaut : usages

Pensez à prévoir la durée du préavis dans le contrat de travail

Ancienneté < 6 mois :
Convention collective **ou** accord collectif **ou**
contrat de travail **ou** usages

Ancienneté entre 6 mois et 2 ans :
1 mois

Ancienneté ≥ 2 ans :
2 mois



POINT DE DÉPART

Jour où l'employeur est informé de la décision du salarié

=

Jour de la remise de la démission (oralement ou par écrit) **ou** date de première présentation de la lettre recommandée

Le salarié peut différer le point de départ de son préavis dans la lettre de démission

Date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement



EXÉCUTION

- Maintien du contrat de travail et des obligations contractuelles
- Maintien de la rémunération
- Salarié pris en compte dans l'effectif
- Salarié peut participer aux élections professionnelles

Le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis : en cas d'accord, période de préavis non rémunérée

Pensez à vérifier si la convention collective prévoit des heures pour recherche d'emploi



**Licenciement > pas de préavis en cas de :
faute grave, faute lourde, inaptitude, force majeure ou impossibilité d'exécution**



DISPENSE

L'employeur peut dispenser le salarié de préavis

=

Période de préavis intégralement rémunérée : indemnité compensatrice de préavis



FIN

Ne peut être ni suspendu ni interrompu sauf en cas de :

- Arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non-professionnelle
- Congés payés (sauf accord contraire du salarié et de l'employeur)
- Congé maternité ou d'adoption

Si le préavis expire un samedi, un dimanche ou un jour férié chômé : il est prorogé au 1^{er} jour ouvrable suivant



05



Rupture conventionnelle via Télerc

<https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>

01

ÉTAPE 1 : OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS

Initiative



Employeur
& salarié

Forme



LRAR



Mail



Courrier remis
en main propre

02

ÉTAPE 2 : ENTRETIEN ET SIGNATURE

Pas de délai légal



Recommandation :
5 jours ouvrables

À l'issue du 1^{er} entretien



Accord + signature
OU Abandon de la procédure
OU Nouvel entretien

03

ÉTAPE 3 : DÉLAIS PROCÉDURAUX

Délai de rétractation



- 15 jours calendaires
- Applicable aux 2 parties

Pas de rétractation

Poursuite de la procédure

OU

Rétractation

Fin de la procédure

Délai d'homologation



- 15 jours calendaires
- Dès le dépôt sur Télerc

04

ÉTAPE 4 : TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SES CONSÉQUENCES



Homologation

=

Fin du contrat

(Le lendemain de l'homologation
ou à la date prévue au CERFA)

=

Remise des documents de fin de contrat



Refus d'homologation

=

Poursuite du contrat



06



Conséquences de la rupture du contrat de travail

	Indemnité de préavis	Indemnité de congés payés	Indemnité de licenciement	Indemnité chômage
FAUTE SIMPLE ▶	OUI	OUI	OUI	OUI
FAUTE GRAVE ▶	NON	OUI	NON	OUI
FAUTE LOURDE ▶	NON	OUI	NON	OUI
NON FAUTIF ▶	OUI	OUI	OUI	OUI
ÉCONOMIQUE ▶	OUI	OUI	OUI	OUI
<hr/>				
	Indemnité de préavis	Indemnité de congés payés	Indemnité de licenciement	Indemnité chômage
DÉMISSION ▶	OUI	OUI	NON	NON
DÉMISSION LÉGITIME ▶	OUI	OUI	NON	OUI
<hr/>				
	Indemnité de préavis	Indemnité de congés payés	Indemnité de rupture conventionnelle	Indemnité chômage
RUPTURE CONVENTIONNELLE ▶	OUI	OUI	OUI	OUI



07



Régime social et fiscal des indemnités de rupture

	COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE	CSG / CRDS	IMPÔT SUR LE REVENU
 INDEMNITÉ LICENCIEMENT	Exonération dans la limite de 2 pass Si indemnité > 10 PASS Soumise intégralement	Exonération dans la limite de 2 pass Si indemnité > 10 PASS Soumise intégralement	Exonération totale
 INDEMNITÉ PREAVIS	Assujettissement total	Assujettissement total	Assujettissement total
 INDEMNITÉ CONGÉS PAYÉS	Assujettissement total	Assujettissement total	Assujettissement total
 INDEMNITÉ BARÈME MACRON	Exonération dans la limite du barème Sans dépasser 10 PASS	Exonération dans la limite du barème Sans dépasser 10 PASS	Exonération totale
 INDEMNITÉ CONCILIATION	Exonération dans la limite du barème Sans dépasser 2 PASS	Exonération dans la limite du barème Sans dépasser 2 PASS	Exonération totale
 INDEMNITÉ RUPTURE CONVENTIONNELLE Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite	Assujettissement total	Assujettissement total	Assujettissement total
 INDEMNITÉ RUPTURE CONVENTIONNELLE Le salarié ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite	Exonération dans la limite de : 1/2 Indemnité brute OU 2x rémunération annuelle brute (Montant le + favorable) Sans dépasser 2 PASS	Exonération dans la limite de : 1/2 Indemnité brute OU 2x rémunération annuelle brute (Montant le + favorable) Sans dépasser 2 PASS	Exonération dans la limite de : 1/2 Indemnité brute OU 2x rémunération annuelle brute (Montant le + favorable) Sans dépasser 6 PASS



08



Droits au chômage



Conditions d'ouverture des droits

- Avoir été **salarié au moins 6 mois** (soit 130 jours ou 910 heures travaillées) **au cours des 24 derniers mois** (ou 36 mois le salarié est âgé d'au moins 53 ans à la date de fin de son dernier contrat de travail)
- S'inscrire à Pôle Emploi dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi**
- Ne **pas avoir atteint l'âge et le nombre de trimestres** requis pour bénéficier d'une **retraite à taux plein**
- Habiter en France**
- Avoir **perdu involontairement son emploi** (licenciement ou rupture conventionnelle) ou être dans le cas d'une **démission légitime**
- Rechercher activement un emploi** ou **réaliser une formation** inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou financée en tout ou partie par le compte personnel de formation (CPF)
- Être **physiquement apte à travailler**



08

(SUITE)



Droits au chômage



Montant de l'allocation chômage

CALCUL DU SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE (SJR)

Total des rémunérations brutes perçues au cours des 24 ou 36 derniers mois

Total du nombre de jours travaillés et non travaillés entre le 1^{er} et le dernier contrat de travail au cours des 24 ou 36 derniers mois

CALCUL DU MONTANT DE L'ALLOCATION BRUTE

57 %
du SJR

OU

40,4 % du SJR
+ 12,47 €

Le montant le plus élevé est retenu

Chiffres au 1^{er} septembre 2022

Minimum = 30,42 € bruts
Maximum = 256,96 € bruts et 75 % du SJR



POUR FAIRE UNE SIMULATION DE DROITS : <https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>



Durée de versement

Total du nombre de jours travaillés et non travaillés entre le 1^{er} et le dernier contrat de travail au cours des 24 ou 36 derniers mois

MAXIMUM :

- 730 jours (24 mois) si - de 53 ans à la date de fin du contrat de travail
- 913 jours (30 mois) si 53 ou 54 ans à la date de fin du contrat de travail
- 1 095 jours (36 mois) si 55 ans et + à la date de fin du contrat de travail



Modalités de versement

L'allocation chômage est versée mensuellement et est due **pour chaque jour calendaire**

Sous réserve d'actualiser sa situation chaque mois auprès de Pôle Emploi



Report du point de départ du versement

DÉLAI DE CARENCE AUTOMATIQUE DE 7 JOURS

Ne s'applique pas si déjà appliqué au cours des 12 derniers mois

+ DIFFÉRÉ SPÉCIFIQUE

MAXIMUM : 150 JOURS

Calculé sur la base des indemnités de rupture du contrat de travail aux montants prévus par la loi

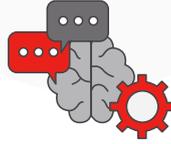
+ DIFFÉRÉ CONGÉS PAYÉS

MAXIMUM : 30 JOURS

Calculé sur la base de l'éventuelle indemnité de congés payés perçue



09

MÉTHODE
GAGNANT-GAGNANT

Négociation raisonnée

Le choix du restaurant

Louis et Jules sont amis et ont rendez-vous pour dîner, mais ils ne sont pas d'accord sur le choix du restaurant

Louis propose d'aller dîner dans le petit restaurant italien qui se situe au bout de sa rue



Jules souhaite aller dîner dans ce nouveau restaurant en périphérie de la ville

Comment les deux amis vont-ils réussir à se mettre d'accord sur le choix du restaurant ?



LES SOLUTIONS POSSIBLES :

L'un ou l'autre fait le choix final et l'impose à l'autre

Un perdant et un gagnant

Ils vont dîner dans un autre restaurant

Deux perdants mais les relations sont maintenues

Ils vont dîner chacun de leur côté

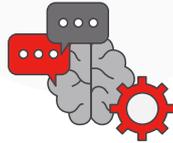
Deux perdants et les liens sont rompus

Ces solutions ne sont pas satisfaisantes pour Louis et Jules.



09

(SUITE)



Négociation raisonnée

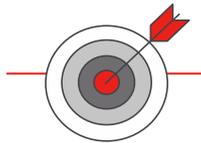
Le choix du restaurant

Alors comment faire en sorte qu'ils soient tous les deux satisfaits ?

Après discussions, la solution réside dans la recherche de conciliation des intérêts de chacun



Louis souhaite aller dîner dans le petit restaurant italien qui se situe au bout de sa rue **car** il n'est pas véhiculé et ne souhaite pas prendre les transports en commun tard le soir.



Jules souhaite aller dîner dans ce nouveau restaurant en périphérie de la ville **car** c'est son frère qui l'a ouvert et qu'il est heureux de le faire découvrir à Louis.

En connaissant les intérêts de chacun, il est finalement possible de parvenir à un **accord** sur le choix du restaurant :

- Louis et Jules décident de dîner dans ce nouveau restaurant en périphérie de la ville et Jules raccompagnera Louis en voiture chez lui après le dîner.
- Jules va donc faire découvrir le restaurant de son frère à Louis et Louis n'aura pas à prendre les transports en commun tard le soir pour rentrer chez lui.

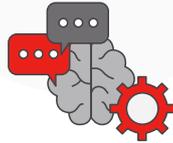


Sans le savoir, Louis et Jules ont pratiqué la **négociation raisonnée** et ont trouvé un **accord gagnant-gagnant**.

Cette technique de négociations basée sur l' **écoute**, la **communication** et la recherche d'une **solution win-win**, utilisée par le cabinet **GENELETTI AVOCATS**, favorise vos chances d'**obtenir un accord** vous permettant d'**atteindre votre objectif**, tout en **préservant les relations** avec votre partenaire de négociation.



10

MÉTHODE
GAGNANT-GAGNANT

Négociation raisonnée (1/3)



3 OBJECTIFS

OBTENIR

OBTENIR MIEUX

MAINTENIR LA RELATION



UTILISER LA NÉGOCIATION RAISONNÉE EN DROIT DU TRAVAIL

La **négociation raisonnée** est **utile au quotidien**
dans les relations de travail

EN AMONT

Déterminer des clauses
du contrat de travail ...

LORS DE L'EXÉCUTION

Négocier une
augmentation de salaire ...



AU MOMENT DE LA RUPTURE

Déterminer les modalités
de la rupture ...

EN CAS DE CONTESTATION

Régler un différend à l'amiable ...



LES AVANTAGES DE LA NÉGOCIATION RAISONNÉE EN DROIT DU TRAVAIL

Bénéficier de l'expérience d'un
avocat spécialisé en la matière

Éviter un litige

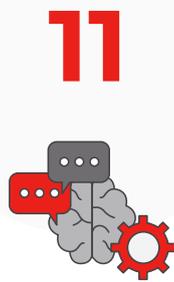
S'assurer du versement effectif
des sommes dues et du respect
de l'accord

BÉNÉFICIER DE SES
COMPÉTENCES ET CONSEILS
STRATÉGIQUES

ÉVITER UNE PROCÉDURE
PRUD'HOMALE LONGUE, COÛTEUSE
ET L'ALÉA JUDICIAIRE

GAIN DE TEMPS

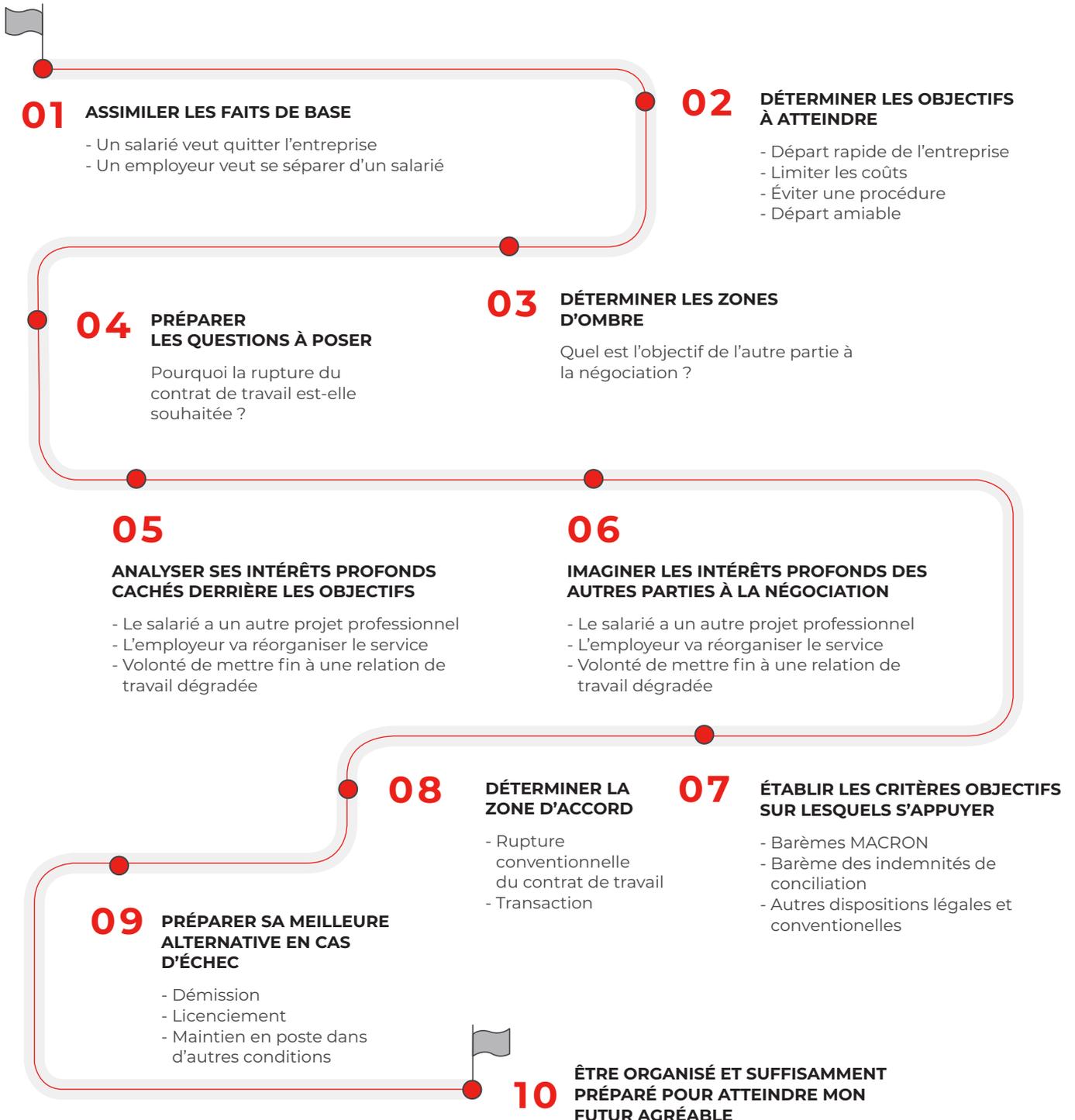




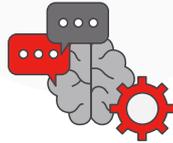
MÉTHODE
GAGNANT-GAGNANT

Négociation raisonnée (2/3)

Préparer une négociation raisonnée en 10 étapes
Exemple : la rupture du contrat de travail



12



MÉTHODE
GAGNANT-GAGNANT

Négociation raisonnée (3/3)

Comment le cabinet met-il en place la négociation raisonnée ?

01

PREMIÈRE CONSULTATION JURIDIQUE



- Présentation du cabinet



- Présentation de la relation de travail et des difficultés rencontrées
- Remise des documents
- Énonciation de votre objectif et de vos besoins



- Questionnaire de cadrage
- 1^{ère} analyse juridique de la situation par le cabinet

02

EXPLORATION 360° PAR LE CABINET



- Recherches juridiques
- Chiffrage des risques financiers
- Diagnostic des chances

03

RÉUNION PRÉPARATOIRE À LA NÉGOCIATION



- Restitution de l'exploration 360°
- Proposition d'une stratégie globale



- Élaboration de la matrice de la stratégie des négociations (critères, intérêts, options...)
- Validation de la stratégie en vue d'atteindre votre objectif

04

ÉTABLIR LA RELATION AVEC LA PARTIE ADVERSE



- Prise de contact avec l'autre partie à la négociation
- Découverte et analyse de la position adverse initiale

SI IMPOSSIBILITÉ DE POURSUIVRE > **PLAN B**

SI POURSUITE DES NÉGOCIATIONS



05

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

06

FORMALISATION D'UN ACCORD JURIDIQUEMENT SÉCURISÉ

07

EXÉCUTION DE L'ACCORD



13



Protection contre le licenciement du fait de la maternité et de la paternité



Protection liée à la maternité



Protection liée à la paternité



13

(SUITE)



Protection contre le licenciement du fait de la maternité et de la paternité



Les conséquences de la protection

PROTECTION ABSOLUE

Licenciement strictement interdit

PROTECTION RELATIVE

Licenciement possible uniquement en cas :

- de faute grave
- d'impossibilité de maintenir le contrat

Pour des motifs étrangers à la grossesse ou la naissance de l'enfant



Sanction : nullité du licenciement

Réintégration dans l'entreprise + **rappels des salaires** entre le licenciement et la date de réintégration + **congés payés afférents**

OU

Indemnité pour licenciement nul \geq **6 mois de salaire** + **indemnité légale** de licenciement + indemnité compensatrice de **préavis** + **rappels des salaires** jusqu'à la date de fin de protection + **congés payés afférents**

Si l'employeur ignore la grossesse d'une salariée et la licencie :

La salariée peut dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement adresser à son employeur un certificat médical constatant sa grossesse.



Licenciement nul de plein droit et la salariée doit être réintégrée
Sauf si le licenciement est justifié par une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat



14



Procédure - Conseil de Prud'hommes



01

PHASE PRÉALABLE : TENTATIVE DE NÉGOCIATION AMIABLE

02

SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES



Rédaction et dépôt de la requête au greffe du conseil de prud'hommes

REQUÊTE = exposé des principaux arguments en droit et en faits + montant des demandes



14

(SUITE)



Procédure - Conseil de Prud'hommes

03

AUDIENCE DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION (BCO)



Tentative de conciliation



Composition du conseil

1 Conseiller prud'homal salarié / 1 Conseiller prud'homal employeur



Pas d'accord

Calendrier de procédure :

1. Conclusions du demandeur
2. Conclusions du défendeur
3. Audience de mise en état

OU



Accord

Procès verbal de conciliation totale



Renvoi en bureau de jugement

OU

Nouveau calendrier de procédure

04

AUDIENCE DE JUGEMENT (BJ)



Plaidoies



Composition du conseil

2 Conseillers prud'homaux salarié / 2 Conseillers prud'homaux employeur

05

DÉLIBÉRÉ



Majorité des voix

Jugement

OU



Pas de majorité des voix

Procès verbal de partage des voix

06

NOTIFICATION DU JUGEMENT



Appel

- Délai d'appel : 1 mois
- Exécution totale, partielle ou absence d'exécution du jugement

OU Absence d'appel

Exécution totale du jugement

OU



Plaidoies



Composition du conseil

- 1 juge
- 2 conseillers prud'homaux salariés
- 2 conseillers prud'homaux employeurs

Jugement

07

NOTIFICATION DU JUGEMENT



15



Procédure - Cour d'appel



01

JUGEMENT RENDU PAR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

02

NOTIFICATION OU SIGNIFICATION DU JUGEMENT

1 MOIS
MAXIMUM



03

SAISINE DE LA COUR D'APPEL

3 MOIS
MAXIMUM



À défaut :
caducité de la
déclaration d'appel
relevée d'office



Rédaction et dépôt de la déclaration d'appel par voie dématérialisée

- DÉCLARATION D'APPEL = mentions obligatoires + chefs du jugement expressément critiqués
- Copie jugement de première instance



15

(SUITE)



Procédure - Cour d'appel

04

CONCLUSIONS D'APPELANT

3 MOIS
MAXIMUM



À défaut :
irrecevabilité relevée
d'office



Rédaction des
conclusions



Notification des conclusions à
l'intimé (partie adverse)



Bordereaux de communication de pièces



Pièces

05

CONCLUSIONS D'INTIMÉ

15 JOURS
ENVIRON



À défaut :
irrecevabilité relevée
d'office



Rédaction des
conclusions



Notification des conclusions à
l'appelant (partie adverse)



Bordereaux de communication de pièces



Pièces

06

AUDIENCE DE MISE EN ÉTAT



Fixe l'audience de clôture et l'audience de plaidoirie

07

AUDIENCE DE PLAIDOIRIES



Plaidoires

08

ARRÊT DE LA COUR D'APPEL

Exécution totale du jugement

| Recours possible : pourvoi en cassation



2 MOIS





G E N E L E T T I
A V O C A T

Geneletti Avocats

cabinet spécialisé en droit du travail à Lyon

26, Quai Jean Moulin
69002 Lyon

www.geneletti-avocats.com