

# Le déconfinement, une semaine après le 11 mai 2020

## Visio Conférence

19 mai 2020

Intervenante : **Maître Anne Leleu-Eté**  
**Cabinet AXEL Avocats**



Avocat Associé  
Mobile : 06 80 06 32 58  
[anne.leleu@axel-avocats.com](mailto:anne.leleu@axel-avocats.com)

Animatrice : **Véronique PAILLIEUX**  
**CCIPARIS**



Coordinatrice Emploi  
Mobile : 0770089971  
[vpailieux@cci-paris-idf.fr](mailto:vpailieux@cci-paris-idf.fr)

# SOMMAIRE

## 1ère partie - Les nouveautés concernant le déconfinement

- Quelles nouvelles restrictions en matière de déplacements ?
- Maintien du télétravail jusqu'au 2 juin 2020, dans quelles conditions ?
- Retour dans les locaux et mesures d'hygiène et de sécurité
- Activité partielle, quels aménagements et quels changements à venir ?
- La "check-list" de la reprise

## 2ème partie - Les derniers textes législatifs / réglementaires en droit social

- Etat d'urgence sanitaire et autres dispositions
- Du nouveau concernant les délais applicables en droit social ?

## 3ème partie - Point divers

- Projet de loi – mesures d'urgence
  - Titres restaurant
-

# I. Quelles nouvelles restrictions en matière de déplacement ?

- De nouvelles règles de déplacements ont été mises en place.
- Les attestations précédemment nécessaires pour permettre le déplacement des salariés ne sont plus obligatoires depuis le 11 mai 2020.
- 2 nouvelles attestations sont venues les remplacer.

# Attestation de déplacement « 100 km »

Décret n°2020-548 du 11 mai 2020  
Arrêtés des 11 et 12 mai 2020

- Déplacements libres :
  - déplacements de plus de 100 km au sein de son département de résidence (pas de limite de distance) ;
  - déplacements en dehors du département de résidence, dans la limite de 100 km.
- Attestation exigée lorsque le déplacement conduit à la fois à sortir :
  - D'un périmètre défini par un cercle d'un rayon de 100 km "à vol d'oiseau" autour du lieu de résidence ;
  - Et du département ;
  - 7 motifs autorisés dont le déplacement professionnel.
- Justificatifs nécessaires en plus de l'attestation :
  - Justificatifs liés au motif choisi
  - Justificatif du lieu de résidence de moins d'un an.
- L'attestation est téléchargeable sur le site :  
<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Deconfinement-Declaration-de-deplacement>

# Déplacements en transport en commun

Décret n°2020-548 du 11 mai 2020  
Arrêtés des 11 et 12 mai 2020  
Charte du 6 mai 2020

- Accès aux transports publics collectifs de la région Ile-de-France réglementé.
- Attestation obligatoire :
  - Pour les trajets devant être réalisés entre 6h30 et 9h30 et entre 16h00 et 19h00 du lundi au vendredi hors jours fériés,
  - 7 motifs de déplacement autorisés.
- Attestation à remplir pour les salariés :
  - [https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/69435/451646/file/attestation%20professionnelle%20IDF\\_2020.05.12\\_PDF.pdf](https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/69435/451646/file/attestation%20professionnelle%20IDF_2020.05.12_PDF.pdf)
- Pour les autres motifs ou les non-salariés :
  - [https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/69437/451654/file/auto-attestation%20IDF\\_2020.05.12.PDF](https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/69437/451654/file/auto-attestation%20IDF_2020.05.12.PDF)
  - Justificatif du motif de déplacement nécessaire.

# Quelles nouveautés concernant le télétravail ?

- La poursuite du télétravail est demandée partout où cela est possible et ce jusqu'au 2 juin au moins.
- Le Gouvernement a modifié sa FAQ.

# Maintien du télétravail pour les postes compatibles jusqu'au 2 juin au moins

- Le 9 mai 2020, le Gouvernement a publié un [Questions/Réponses](#) spécifique au télétravail.
- Frais professionnels liés au télétravail
  - Plus de prise en charge des frais découlant du télétravail, sauf si un accord collectif ou une charte le prévoit.
  - Texte à manier avec prudence.
- Outils mis à la disposition du salarié
  - Possibilité pour le salarié de travailler avec ses propres outils, sans obligation ;
  - L'employeur est tenu de fournir l'équipement nécessaire si le salarié refuse d'utiliser son ordinateur personnel par exemple.

## Est-il possible d'imposer la présence sur le lieu de travail ?

- **Oui**, c'est possible :
  - Pour les salariés qui occupent des postes nécessitant leur présence physique ;
  - Ou dès lors que l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures de prévention nécessaires.
- **En cas de refus du salarié**, possibilité d'envisager une sanction disciplinaire, sauf :
  - Cas d'"arrêts de travail Covid-19" ou autres arrêts justifiés ;
  - Utilisation légitime du droit de retrait.

Retour dans les  
locaux et  
mesures  
concernant  
l'hygiène et la  
sécurité

- Dans le cadre de son **obligation de santé et de sécurité**, l'employeur doit protéger la santé et la sécurité de ses salariés.
- Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcée** : l'employeur doit tout mettre en œuvre pour respecter son obligation.
  - A défaut : sa responsabilité peut être engagée.

## Affichages et recommandations sanitaires : comment s'y retrouver ?

- L'INRS publie régulièrement du contenu pour aider les employeurs à se mettre en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.
- **Guide de la reprise** :
  - Mesures à prendre pour la réouverture des locaux après deux mois, nettoyage à réaliser, accompagnement des salariés, etc.
  - <http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- Publication le 18 mai 2020 de **nouvelles affiches** à télécharger pour sensibiliser les collaborateurs :
  - Mesures barrières selon les lieux (bureau, salle de réunion, salle de pause)
  - Gestes pour mettre et retirer correctement un masque
  - <http://www.inrs.fr/actualites/mesures-barrieres-au-travail-nouvelles-affiches-INRS.html>

## Mettre à jour son DUER : faut-il intégrer les risques biologiques ?

- 4 groupes d'agents biologiques
  - Les groupes 2, 3 et 4 sont des agents biologiques pathogènes, listés par un arrêté du 18 juillet 1994 ;
  - Le Gouvernement a identifié le Covid-19 comme un agent biologique pathogène de groupe 2.
- Réglementation sur la prévention des risques biologiques :
  - En principe applicable aux établissements dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques ;
  - Non applicable lorsque l'activité n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation des risques ne met pas en évidence de risque spécifique.

# Mettre à jour son DUER : faut-il intégrer les risques biologiques ?

- Le Ministère du Travail prévoit dans son Q/R que sont exposés au risque du Covid-19 :
  - Les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle ;
  - Les travailleurs dont les fonctions les exposent à un risque spécifique quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique.
- Impact de la réglementation sur la prévention des risques biologiques :
  - Exigences supplémentaires notamment en termes de fourniture d'équipements (masques, gants, blouses, etc.) ;
  - Mettre en place des procédures particulières concernant la collecte et le tri des déchets ;
  - Mise à disposition d'informations relatives aux travailleurs en contact avec les agents biologiques au CSE, à l'Inspection du travail et à la CARSAT ;
  - Obligation de formation particulière ;
  - Surveillance médicale renforcée (groupes 3/4).

## Mettre à jour son DUER : faut-il intégrer les risques biologiques ?

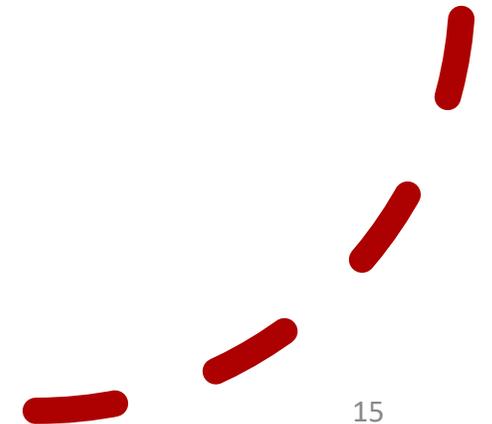
- Des décisions diverses sur ce sujet :
  - TJ Aix-en-Provence 30 avr. 2020 n° 20/00365
  - TJ Le Havre 7 mai 2020 n°20/00143
- Arbitrage à réaliser en fonction de la nature de l'activité exercée :
  - Si les salariés ne sont pas en contact direct et régulier avec le Covid-19 compte tenu de l'activité exercée : il ne devrait pas être obligatoire d'inscrire le risque biologique dans le DUER ;
  - Si les salariés sont en contact direct et régulier avec le Covid-19 : il est obligatoire d'inscrire dans le DUER le risque biologique. Par conséquent, la réglementation sur les risques biologique devra également être appliquée.

# Notre "check-list" de la reprise

- **Télétravail**
  - Analyser / définir les activités adaptées au télétravail
  - Communiquer sur les bonnes pratiques
  - Préparer / revoir la documentation
- **Activité partielle**
  - Mettre à jour la situation de l'entreprise au regard de l'activité partielle
- **Définir et associer les acteurs du déconfinement**
  - Cellule de crise - définir les responsables du déconfinement
  - Informer et consulter le CSE / engager les élections professionnelles
  - Associer le Médecin du travail / l'inspecteur du travail
- **Audit des risques et choix des mesures**
  - Auditer les risques selon les activités exercées et les types de poste
  - Mettre en place les mesures sanitaires appropriées / achats d'équipements / affichages nécessaires
  - Mettre à jour la documentation juridique (DUER, plan de prévention, RI)
  - Préparer les formations des collaborateurs et la documentation afférente
  - Préparer les notes d'information des salariés / recueils de bonnes pratiques
  - Préparer un protocole en cas de contamination ou de suspicion de contamination
  - Mettre à jour ou veiller à la bonne rédaction des délégations de pouvoirs.

Activité  
partielle, quels  
aménagement  
et quels  
changements à  
venir ?

- Point sur les nouveautés intervenues à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, et les changements à venir.



# Quels sont les nouveaux bénéficiaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 ?

Loi 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (article 20)  
Décret 2020-521 du 5 mai 2020

- Les salariés « vulnérables » et les salariés proches de personnes « vulnérables »
  - Les salariés dits « vulnérables » sont des personnes qui risquent de développer une forme grave d'infection en cas de contamination.
  - Ils étaient, jusqu'au 30 avril 2020, placés en arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.
  - Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, ces salariés doivent être placés en activité partielle s'ils se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler.
- Les salariés contraints de garder leurs enfants
  - Les parents qui ne peuvent pas remettre leur enfant à l'école en raison du maintien de la fermeture des établissements scolaires ou du refus de prise en charge pourront continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle.
  - La question reste toutefois ouverte pour les salariés qui ne souhaiteraient pas mettre leur enfant à l'école alors que l'établissement a rouvert.

## Quels seront les changements attendus au 1<sup>er</sup> juin 2020 ?

- Selon les annonces du Gouvernement, le régime de l'activité partielle serait maintenu dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui au-delà du 1<sup>er</sup> juin pour les secteurs liés au tourisme (hôtellerie-restauration, etc.).
- **Pour les autres entreprises** : la prise en charge par l'Etat des indemnités d'activité partielle devrait être ramenée à 90 % dans un premier temps (au lieu de 100 % actuellement sous le seuil de 4,5 SMIC).

# Que contient le plan de contrôle gouvernemental ?

Instruction ministérielle du 5 mai 2020  
Communiqué de presse du 13 mai 2020

- Le Gouvernement a lancé [un plan de contrôle](#).
- **Les points de contrôle majoritaires :**
  - Les entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres et dont l'activité est davantage susceptible d'être exercée en télétravail ;
  - Les entreprises des secteurs du conseil aux entreprises et du bâtiment et des travaux publics.
  - Les entreprises ayant fait des demandes de remboursement sur des montants plus élevés que les montants effectivement versé / taux horaires élevés.
- Traitement systématique des signalements réalisés par les salariés ou les élus.
- **Autre objectif affiché :** permettre aux entreprises de régulariser des demandes d'indemnisation mal renseignées (principe du droit à l'erreur).

## II. Prolongation de l'état d'urgence sanitaire

- La [Loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire](#) et complétant ses dispositions a été publiée au Journal Officiel le 12 mai 2020.
- Elle prévoit le prolongement de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au **10 juillet 2020**.
- Quelques dispositions concernent les entreprises.

# Responsabilité pénale de l'employeur

- Les dispositions relatives à la responsabilité pénale de l'employeur durant la période de crise sanitaire sont précisées.
- Il est désormais nécessaire, pour caractériser une faute de l'employeur au regard de son obligation de santé et de sécurité, de démontrer que l'auteur des faits disposait des compétences, du pouvoir et des moyens nécessaires dans la situation de crise, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions.
  - **Attention** : cette modification, qui a été largement commentée, n'instaure pas une cause d'exonération au profit des employeurs.

## Protection du salarié en cas de mise en quarantaine

- Une mise en quarantaine d'une **durée initiale de 14 jours (jusqu'à 1 mois maximum)** peut être décidée par le Préfet concernant toute personne ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection et qui entre sur le territoire national.
- Le salarié mis en quarantaine et dont le contrat a été suspendu de ce fait bénéficie désormais de la **protection contre le licenciement** existant pour les salariés victimes d'AT/MP.
  - **A noter** : Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur peut rompre ce dernier seulement s'il justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

# Du nouveau concernant les délais applicables en droit social ?

- Depuis le début du déconfinement, les délais applicables aux procédures en cours avaient été suspendus afin de permettre aux entreprises de faire face à la crise sanitaire.
- [Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.](#)
- Plusieurs décrets sont revenus sur ces dispositions concernant un certain nombre de délais applicables en droit social notamment.

# Rupture conventionnelle individuelle

[Décret 2020-471 du 24 avril 2020](#)

- Le délai de 15 jours ouvrables laissé à l'Administration pour homologuer une demande de rupture conventionnelle n'est plus suspendu et reprend son cours à compter du 27 avril 2020 (premier jour ouvrable suivant la date de publication au JO).
- Trois situations se présentent :
  - Si le délai d'homologation avait commencé à courir avant le 12 mars 2020 : il était suspendu dès cette date et reprend son cours le 27 avril 2020 pour le temps qui restait à courir ;
  - Si le délai d'homologation devait prendre effet entre le 12 mars et le 25 avril 2020 inclus : le délai courra entre le 27 avril et le 15 mai 2020 à minuit (homologation tacite possible le 15 mai au soir) ;
  - Si le délai d'homologation devait prendre effet à compter du 27 avril 2020 : le délai de 15 jours ouvrables est décompté normalement.
- **A noter** : le Décret du 24 avril 2020 prévoit également notamment la reprise d'autres délais (validation des accords relatifs aux plans de sauvegarde de l'emploi, portant rupture conventionnelle collective ou relatifs aux dérogations liées à la durée du travail).

# Organisation des élections professionnelles fixée au 31 août 2020

[Ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020](#)

- La date butoir de suspension du processus électoral est fixée au **31 août 2020**.
- Ainsi, il convient désormais de distinguer deux situations :
  - Pour les entreprises ayant engagé le processus électoral avant le 3 avril, le processus électoral est suspendu jusqu'au 31 août 2020 inclus. Il reprendra obligatoirement à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.
  - Pour les entreprises qui n'avaient pas encore engagé le processus électoral, l'employeur devra informer les salariés de l'engagement du processus électoral entre le 24 mai et le 31 août 2020 au plus tard.

# Délais relatifs aux consultations du Comité social et économique

[Ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020](#)  
Décrets [2020-508](#) et [509](#) du 2 mai 2020

Délais de transmission de l'ordre du jour au CSE (*)			
Objet	Délai de droit commun	Régime dérogatoire	Références
Délai minimal de transmission de l'ordre du jour aux membres du CSE	3 jours au moins avant la réunion	2 jours au moins avant la réunion	c. trav. <a href="#">art. L. 2315-30</a>
Délai minimal de transmission de l'ordre du jour aux membres du CSE central	8 jours au moins avant la réunion	3 jours au moins avant la réunion	c. trav. <a href="#">art. L. 2316-17</a>

(\*) Règles dérogatoires applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020. Ne concernent que les procédures de consultation relatives à des décisions de l'employeur « qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 », sous réserve de certaines exclusions.  
Source RF social

- Les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables aux procédures suivantes :
  - licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours ;
  - accord de performance collective.

# Délais relatifs aux consultations du Comité social et économique

[Ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020](#)  
 Décrets [2020-508](#) et [509](#) du 2 mai 2020

- Adaptation temporaire des délais relatifs à l'information et à la consultation du CSE en matière de Covid-19 – **3 mai / 23 août 2020**

Délais de consultation du CSE (1)			
Objet	Délai de droit commun (2)	Régime dérogatoire	Références
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	1 mois	8 jours	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	2 mois	12 jours pour le CSE central 11 jours pour les autres comités	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou de plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour	c. trav. art. R. 2312-6, II

(1) Règles dérogatoires applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020. Ne concernent que les procédures de consultation relatives à des décisions de l'employeur « qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 », sous réserve de certaines exclusions. Tableau établi par décret (décret 2020-508 du 2 mai 2020) et complété par nos soins.  
 (2) Délais légaux applicables en l'absence d'accord collectif. Les délais du régime dérogatoire se substituent aussi bien aux délais légaux qu'aux délais conventionnels.

Source : RF Social

# Délais relatifs aux consultations du Comité social et économique

[Ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020](#)

[Décrets 2020-508](#) et [509](#) du 2  
mai 2020

Modalités d'expertise dans le cadre de la consultation du CSE (1)			
Objet	Délai de droit commun	Régime dérogatoire	Références
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures	c. trav. art. R. 2315-45
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à la demande de l'expert	5 jours	24 heures	c. trav. art. R. 2315-45
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours à compter de sa désignation	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande d'informations complémentaires a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier	c. trav. art. R. 2315-46
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 (2)	10 jours	48 heures	c. trav. art. R. 2315-49
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours (3)	24 heures	c. trav. art. R. 2315-47

(1) Règles dérogatoires applicables aux expertises diligentées dans le cadre de procédures relatives à des décisions de l'employeur « qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 », sous réserve de certaines exclusions. Régime ne concernant que les consultations qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 22 août 2020. Tableau établi par décret (décret 2020-508 du 2 mai 2020) et complété par nos soins.

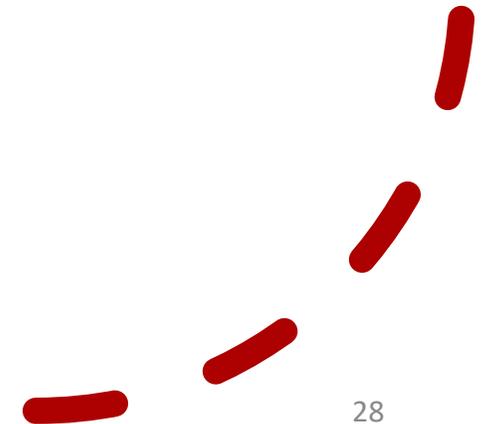
(2) Contestation du recours à l'expertise, du choix de l'expert, du coût prévisionnel ou du coût final de l'expertise, etc. (c. trav. art. L. 2315-86).

(3) Délai applicable en l'absence d'accord (c. trav. art. L. 2315-85). Les délais du régime dérogatoire se substituent aussi bien aux délais légaux qu'aux délais conventionnels.

Source : RF Social

# III. Divers

- Quelques nouveautés et textes à venir.



# Projet de loi portant sur diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19

- **Activité partielle**

- Les règles relatives à l'activité partielle pourraient être adaptées aux caractéristiques des entreprises, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés.
- Des droits à retraite dans les régimes obligatoires de base pourront être acquis au titre des périodes d'activité partielle.
- Les garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance, etc.) seraient maintenues jusqu'à 6 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire pour les salariés placés en activité partielle.

- **Intéressement dans les TPE**

- Les entreprises de moins de 11 salariés, sans délégué syndical ni CSE, pourront se doter d'un dispositif d'intéressement sur décision unilatérale de l'employeur.

- **Titres-restaurant**

- Les règles d'affectation des titres restaurant émis en 2020 et périmés seront modifiées afin de contribuer au financement d'un fonds de soutien aux restaurateurs.

# Projet de loi portant sur diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19

- **Budget de fonctionnement du CSE**
  - Pourrait être utilisé à titre exceptionnel et jusqu'à 6 mois après le terme de l'état d'urgence sanitaire pour le financement des activités sociales et culturelles ;
  - Délibération du CSE préalable ;
  - Partie inférieure ou égale à la moitié du budget.
- **Assurance chômage**
  - La prolongation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droits s'appliquerait aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 et non du 12 mars 2020.
- **D'autres règles** pourront être adaptées dans des domaines définis :
  - CDD, contrats de travail temporaire et contrats aidés d'insertion (renouvellement / délai de carence) ;
  - Travail saisonnier ;
  - Prêt de main-d'œuvre.

## Titres restaurant

- Le 14 mai 2020, le Gouvernement a annoncé qu'un plan pour soutenir le secteur du tourisme serait mis en œuvre dans les prochaines semaines.
- Il a notamment annoncé le doublement du plafond journalier des titres restaurant.
  - **Pour rappel :** le plafond journalier est actuellement fixé à 19 euros par jour.
- Les titres restaurant pourraient également être utilisables le week-end.

Nous  
contacter

**Axel Avocats**

30 Rue Cambacérès - 75008 Paris

[contact@axel-avocats.com](mailto:contact@axel-avocats.com)

[www.axel-avocats.com](http://www.axel-avocats.com)

**Anne Leleu-Eté**

Avocat Associé

Mobile : 06 80 06 32 58

[anne.leleu@axel-avocats.com](mailto:anne.leleu@axel-avocats.com)

**Solenne André**

Juriste Droit Social

Tel : 01 84 25 20 21

[solenne.andre@axel-avocats.com](mailto:solenne.andre@axel-avocats.com)