Image not found or type unknown

Prud’hommes : Un vendeur responsable de magasin obtient 101 000 euros pour rappel d’heures supplémentaires, travail dissimulé et licenciement sans cause (CPH Nantes 7 juillet 2023, non définitif)

Commentaire d'arrêt publié le **08/09/2023**, vu **2693 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Le salarié obtient 101 000 euros pour licenciement sans cause, rappel d’heures supplémentaires et travail dissimulé (CPH Nantes 7 juillet 2023, non définitif)

La société a interjeté appel du jugement.

Monsieur X a été engagé par la société Dafy Moto le 5 septembre 2011 en qualité de vendeur responsable de Magasin.

Il a été convoqué à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire.

Il a été licencié pour fautes graves le 5 aout 2021.

Il a saisi le conseil de prud’hommes de Nantes le 15 novembre 2021.

Par jugement du 7 juillet 2023, le conseil de prud’hommes de Nantes, statuant par mise à disposition, par jugement contradictoire et en premier ressort,

Dit que le licenciement de Monsieur X est un licenciement sans cause réelle et sérieuse et que la SA DAFY MOTO n’a pas respecté les dispositions légales, conventionnelles et règlementaires relatives à la durée du travail ;

En conséquence, condamne la SA DAFY MOTO à verser à monsieur X les sommes suivantes :

- **5.978,00 euros bruts** (cinq mille neuf cent soixante-dix-huit euros) à titre de rappel d’heures supplémentaires pour la période du 12 août 2018 au 12 août 2021 outre 597,80 euros bruts (cinq cent quatre-vingt-dix-sept euros et quatre-vingts centimes) au titre des congés payés afférents,

- **26.812,78 euros nets** (vingt-six mille huit cent douze euros et soixante-dix-huit centimes) à titre d’indemnité forfaitaire prévus à l’article L.8223-1 du Code du travail,

- **1.035,26 euros bruts** (mille trente-cinq euros et vingt-six centimes) à titre de rappel de salaire du fait de la mise à pied conservatoire outre 103,52 euros bruts (cent trois euros et cinquante-deux centimes) à titre de congés payés afférents,

- **11.937,60 euros bruts** (onze mille neuf cent trente-sept euros et soixante centimes) à titre d'indemnité de compensation de préavis outre 1.193,76 euros bruts (mille cent quatre-vingt-treize euros et soixante-seize centimes) à titre de congés payés afférents,

- **11.391,31 euros nets** (onze mille trois cent quatre vingt onze euros et trente et un centimes) à titre d'indemnité légale de licenciement,

- **41.339,43 euros nets** (quarante et un mille trois cent trente-neuf euros et quarante-trois centimes) à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- **1.500 euros nets** (mille cinq cents euros) au titre des frais irrépétibles sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

Lesdites condamnations étant assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de la saisine du conseil s'agissant des sommes à caractère salarial, et à compter de la date de la notification du présent jugement s'agissant des sommes à caractère indemnitaire ; lesdits intérêts produisant eux-mêmes intérêts conformément à l'article 1343-2 du Code civil,

Ordonne à la SA DAFY MOTO de remettre à Monsieur X un bulletin de paie rectificatif, une attestation Pôle emploi et un solde de tout compte conformes à la présente décision sous astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du présent jugement,

Déboute Monsieur X du surplus de ses demandes,

Déboute la SA DAFY MOTO de ses demandes reconventionnelles et subsidiaires,

Condamne la SA DAFY MOTO à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à Monsieur X dans la limite de 3 mois d'indemnités,

Limite l'exécution provisoire du présent jugement à l'exécution provisoire de droit définie à l'article R. 1454-28 du Code du travail et, à cet effet, fixe à 2.234,40 euros bruts (deux milles deux cent trente-quatre euros et quarante centimes) le salaire mensuel moyen de référence,

Condamne la SA DAFY MOTO aux dépens.

La société a interjeté appel du jugement.

Le jugement du conseil de prud'hommes n'est donc pas définitif.

1) Sur le non-respect des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires relatives à la durée du travail :

***1.1) Sur le rappel d'heures supplémentaires* :**

Monsieur X, s'appuyant sur les articles L.3121-28, L.3121-29 et L.3121-35 du Code du travail, indique que les heures supplémentaires sont caractérisées par « toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire » et « ouvre droit à une majoration salariale, ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent ».

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il rappelle également que plusieurs arrêts de la Cour de cassation mentionnent que la rémunération des heures supplémentaires peut être accomplie avec l'accord de l'employeur de manière explicite ou implicite.

Monsieur X évoque un avenant à son contrat de travail portant sa durée du travail de 39 heures hebdomadaire à partir du 1er avril 2015 et un décompte des heures travaillées du 12 août 2018 au 12 août 2021 avec les pièces :

- Pièces SA DAFY MOTO N°2 : Avenant au contrat de travail de Monsieur X,

- Pièce N° 14 : décompte des heures travaillées du 12 août 2018 au 12 août 2021.

Monsieur X fait état d'un nombre d'heures hebdomadaires moyen réalisé de 42h50 avant la période de crise sanitaire liée à l'apparition de la COVID 19 avec confinement à partir du 16 mars 2020 et de 48h50 postérieurement au 11 mai 2020 après réouverture du magasin.

Monsieur X apporte au débat des bulletins de salaire faisant mention d'un nombre mensuelle payées de 169 heures soit l'équivalent de 39 heures hebdomadaires (Pièce N°2 : bulletins de salaire de Monsieur X – août 2020 à juillet 2021).

La SA DAFY MOTO indique que Monsieur X n'a pas formulé de demandes au titre de rappel de salaire et que seules les heures supplémentaires à la demande du salarié sont recevables.

La SA DAFY MOTO s'appuie sur l'article L.3171-4 du Code du travail qui dispose que « l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. »

Pour ce faire, la SA DAFY MOTO fournit les plannings de travail du 24 mai 2021 au 2 janvier 2022. (Pièce N°15 : Guide à l'attention des responsables et Pièce N°16 : Plannings de travail).

La SA DAFY MOTO indique un nombre d'heures hebdomadaires réalisées de 41h50. La SA DAFY MOTO n'apporte pas de pièce contradictoire aux bulletins de salaire fournis par Monsieur X.

Le Conseil retient que la SA DAFY MOTO, compte tenu des états des pièces présentées par les parties, ne peut se prévaloir de ne pas être informée du fait que le nombre d'heures réalisées soit supérieur au nombre d'heures payées.

Ainsi, le Conseil constate que le paiement des heures réalisées par la SA DAFY MOTO auprès de Monsieur X reste constant sur la période d'août 2018 à août 2021 soit 39 heures hebdomadaires.

Le conseil en conclut que la SA DAFY MOTO n'a pas respecté les dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du travail.

Par ailleurs, le conseil retient deux sous-périodes dans la période du 12 août 2018 au 12 août 2021 en ce que la crise sanitaire de la COVID 19 a eu pour conséquence une modification du nombre d'heures réalisées par Monsieur X alors même que les heures payées par la SA DAFY MOTO restaient identiques.

Ainsi, le conseil estime que le montant définit à titre de rappel d'heures supplémentaires doit se calculer de la manière suivante :

- Période du 12 août 2018 au 16 mars 2020 (date de confinement) :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

· 76 semaines à 42h50 hebdomadaires réalisées,

· 39 hebdomadaires payées par la SA DAFY MOTO à Monsieur X,

· Soit un écart de 3h50 par semaine entre les heures réalisées et les heures payées,

· Soit 117h50 d'écart sur la période (47X2,50)

· Le salaire hebdomadaire de référence est de 15,587 (quinze euros et cinq cent quatre-vingt-sept centimes)

Le montant à titre de rappel d'heures supplémentaires sur la période du 16 mars 2020 au 12 août 2021 est donc de 1831,47 euros bruts (mille huit cent trente et un euros et quarante-sept centimes).

En conséquence, le conseil de prud'hommes condamne la SA DAFY MOTO à verser à Monsieur X la somme totale de 5.978 euros bruts (cinq mille neuf cent soixante-dix-huit euros) à titre de rappel d'heures supplémentaires pour la période du 12 août 2018 au 12 août 2021.

***1.2) Sur le rappel des congés payés afférents* :**

Compte tenu du fait que le conseil retient la notion de rappel d'heures supplémentaires, les congés payés afférents doivent donc également être pris en considération à hauteur de 10% de la somme retenue pour le rappel d'heures supplémentaires.

Le conseil condamne donc la SA DAFY MOTO à verser à Monsieur X la somme de 597,80 euros bruts (cinq cent quatre-vingt-dix-sept euros et quatre-vingts centime) au titre des congés payés afférents aux heures supplémentaires.

***1.3) Sur le non-respect des dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires* :**

La convention collective du commerce des articles de sports et d'équipement de loisirs prévoit que les heures supplémentaires effectuées au-delà d'un contingent de 220 heures donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

Monsieur X estime avoir accompli 431,50 heures supplémentaires en 2020, soit 211,50 heures au-delà du contingent annuel et 306 heures supplémentaires en 2019, soit 86 euros au-delà du contingent annuel. Or, il indique n'avoir jamais bénéficié en contre partie du repos compensateur.

En l'espèce, le conseil identifie à hauteur de 383h50 (266h00 pour la période du 12 août 2018 au 16 mars 2020 puis 11h50 pour la période du 16 mars 2020 au 12 août 2021) le nombre d'heures supplémentaires réalisées sur la période du 12 août 2018 au 12 août 2021, soit sur 3 ans. Le contingent annuel de 220 heures n'est donc pas dépassé.

En conséquence, le conseil de prud'hommes déboute Monsieur X de sa demande d'indemnité du fait du non-respect des dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires.

2. Sur le non-respect de la durée quotidienne maximale de travail :

Les pièces apportées par les parties ne mentionnent pas dépassement de temps de travail au-delà du seuil légal de 10h00.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ainsi le conseil de prud'hommes déboute Monsieur X de sa demande d'indemnité au titre du non-respect de la durée quotidienne maximale de travail.

***1.4) <u>Sur le non-respect de la durée hebdomadaire maximale de travail</u>* :**

Comme évoqué précédemment, même si les pièces apportées par Monsieur X mentionnent après le 16 mars 2020 une durée de travail hebdomadaire de 48h50, le conseil retient le nombre d'heures hebdomadaires réalisés à 41h50.

Le conseil de prud'hommes considère donc que les articles L.3121-20 et L.3121-21 du Code du travail non pas été violés et déboute Monsieur X de sa demande d'indemnité au titre de non-respect de la durée hebdomadaire maximal de travail.

***2. <u>Sur la dissimulation d'emploi salarié</u>* :**

Monsieur X fait état de l'article L.8221-5 alinéa 2 du Code du travail qui dispose que « est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de soit se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité de l'article L.3243-2, relatif à la délivrance de bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie. »

Monsieur X s'appuie également sur l'article L.8223-1 du Code du travail pour le calcul de l'indemnité qu'il sollicite au titre de travail dissimulé.

En l'espèce, le conseil constate que les bulletins de salaires ne reflètent pas la réalité des heures travaillées et considère que l'article L.8221-5 du Code du travail dans son alinéa 2 s'applique.

En effet, le conseil de prud'hommes retient que la SA DAFY MOTO ne peut se targuer de ne pas être informée du dépassement des heures de travail au-delà de ce qui est versé et mentionné dans les bulletins de salaire.

Le conseil retient donc l'intentionnalité de la SA DAFY MOTO de ne pas verser les sommes dues à Monsieur X et dit qu'elle s'est rendue coupable de travail dissimulé.

Monsieur X, en application de l'article L.8223-1 du Code du travail, a droit à une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaire.

Le salaire de Monsieur X sur 6 mois s'élève à 25 799,52 euros bruts (vingt-cinq mille sept cent quatre-vingt-dix-neuf et cinquante-deux centimes). Il convient d'y ajouter les heures supplémentaires effectuées à compter du 16 mars 2020 et ce pendant 6 mois, comme suit :

· 2h50 d'heures supplémentaires par semaines

· 15,587 euros (quinze euros et cinq cent quatre-vingt-sept centimes) de salaire de référence par heure

· Soit un total de 1013,16 euros (mille treize euros et seize centimes) dû au titre des heures supplémentaires

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En conséquence, le conseil de prud'hommes condamne la SA DAFY MOTO à payer à Monsieur X la somme de 26 812,78 (vingt-six mille huit cent douze euros et soixante-dix-huit centimes) au titre de l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire prévus à l'article L.8223-1 du Code du travail.

***3. Sur le non-respect de l'obligation en matière de prévention des risques et d'atteinte à la santé mentale* :**

Le Conseil n'a pas retenu toutes les heures supplémentaires sollicitées par Monsieur X et n'a pas retenu le contingent d'heure quotidien ou hebdomadaire supplémentaires sollicité.

Le Conseil ne retient pas l'attente en matière de prévention des risques et d'atteinte à la santé mentale et physique de Monsieur X.

***4. Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour faute grave* :**

Pour rappel la SA DAFY MOTO dans la lettre de licenciement de Monsieur X fait état des griefs suivants :

. Le non-respect des horaires de travail,

. Le non-respect des temps de présence pour l'ouverture et la fermeture du magasin,

. La présence d'une activité paramédicale parallèlement au poste occupé dans la société SA DAFY MOTO

. L'emploi excessif du téléphone portable personnel

. Le désengagement professionnel

. Le comportement délétère au bon fonctionnement de l'équipe et le non-respect de la hiérarchie avec des insultes proférées à son encontre

.Le non-respect des règles d'hygiène applicable

***4.1 Sur le non-respect des horaires de travail* :**

Monsieur X fait état de ses temps de présence en produisant aux débats un décompte quotidien de ses heures travaillées entre le 12 août 2018 et le 12 août 2021 (pièce n°14).

De son côté, la SA DAFY MOTO produit un relevé de planning et d'horaires d'ouverture du magasin :

Pièce N°15 : guide à l'attention des responsables,

Pièce N°16 : plannings de travail,

Ainsi, le conseil de prud'hommes constate l'absence de pièce probante justifiant du non-respect par Monsieur X des horaires de travail.

Le conseil ne retient pas ce grief exprimé par la SA DAFY MOTO à l'encontre de Monsieur X.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

4.2 Sur le non-respect des temps de présence pour l'ouverture et la fermeture du magasin **:**

Les plannings communiqués par la SA DAFY MOTO indiquent que les heures de travail réalisées et prévues pour Monsieur X se finissent antérieurement à l'heure de fermeture du magasin.

La SA DAFY MOTO ne peut se prévaloir de ses propres turpitudes et ne peut demander à Monsieur X d'être présent à la fermeture du magasin quand, dans le même temps, celle-ci est postérieure à l'heure à laquelle il doit finir son activité professionnelle (Pièce N°16 : plannings de travail).

Le conseil ne retient pas ce grief exprimé par la SA DAFY MOTO à l'encontre de Monsieur X.

4.3 Sur la présence d'une activité paramédicale parallèlement au poste occupé dans la société SA DAFY MOTO **:**

La SA DAFY MOTO fait état d'une activité paramédicale exercée par Monsieur X et s'appuie pour cela sur les éléments d'exclusivité mentionnées dans le contrat de travail, la carte de visite de magnétiseur de Monsieur X ainsi qu'une présence de ce dernier dans l'annuaire des thérapeutes :

Pièce N°1 bis : contrat de travail à durée indéterminée,

Pièce N°10 : carte de magnétiseur de Monsieur X

Pièce N°11 : site internet « annuaire des thérapeutes »,

De son côté, Monsieur X indique exercer cette activité à titre de hobby pour son cercle familial et amical et en dehors des temps et lieu de travail sans impact pour la société DAFY MOTO.

Après lecture de chacune de ces pièces, le conseil considère que les éléments apportés par la société DAFY MOTO ne permettent pas de prouver l'activité rémunérée et déloyale de la part de Monsieur X à son encontre.

Le conseil ne retient pas ce grief exprimé par la SA DAFY MOTO à l'encontre de Monsieur X.

4.5 Sur l'emploi excessif du téléphone personnel **:**

La société DAFY MOTO se prévaut d'attestations de collègues de Monsieur X qui font état de de l'utilisation par celui-ci de son téléphone portable afin de visionner des vidéos sur internet ainsi que pour accéder à des réseaux sociaux pendant et sur son lieu de travail (pièce N° 8 : attestation de Monsieur X et pièce N°9 : attestation de Madame X).

De son côté, Monsieur X indique que la société DAFY MOTO ne lui a pas fourni de téléphone professionnel quand, dans le même temps, la direction de la société lui demande une disponibilité téléphonique et incite à l'utilisation du réseau Whatsapp afin de développer des échanges entre responsables du magasin.

Ainsi, le conseil de prud'hommes retient que la SA DAFY MOTO n'apporte pas d'éléments de preuve d'utilisation abusive par Monsieur X de son téléphone personnel étayé en cela par la mise en place d'un réseau professionnel encouragé par cette même société.

Le conseil ne retient pas ce grief exprimé par la SA DAFY MOTO à l'encontre de Monsieur X.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

***4.6 Sur le désengagement professionnel* :**

La société DAFY MOTO produit des attestations de collègues de Monsieur X qui font état du désengagement professionnel de celui-ci (pièce N°8 : attestation de Monsieur X et pièce N°9 : attestation de Madame X).

De son côté, monsieur X produit au débat des éléments indiquant les satisfactions exprimées par la SA DAFY MOTO et des clients du magasin supervisé par Monsieur X concernant la qualité de son travail :

Pièce N°10 : échanges de courriels entre Monsieur X et Monsieur Y, directeur général, des 6 et 12 juin et 7 juillet 2021 relatifs à la performance du magasin d'Orvault

Pièce N°11 : échanges de SMS entre monsieur X et Monsieur Z du 15 juillet 2021

Pièce N°20 : avis google sur le professionnalisme de Monsieur X et de son équipe

Pièce N°21 : avis google négatif sur l'un des vendeurs de la société DAFY MOTO

Ainsi, le conseil de prud'hommes ne peut que constater l'apport de pièces contradictoires entre les parties et conclut que le grief exprimé par la SA DAFY MOTO n'est pas suffisamment étayé et ne peut être retenu.

***4.7 Sur le comportement délétère au bon fonctionnement de l'équipe et le non-respect de la hiérarchie avec des insultes proférées à son encontre* :**

La société DAFY MOTO produit des attestations de collègues de Monsieur X qui font état de comportements et propos déplacés de celui-ci vis-à-vis de ses collègues ou de sa hiérarchie. (Pièce N°8 : attestation de monsieur Y et pièce N°9 : attestation de madame X).

De son côté, Monsieur X dément avoir eu des comportements ou tenu des propos critique à l'encontre de ses collègues ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Le conseil constate des dires contradictoires et surtout l'absence de preuves objectives et matérialisées apportées par la société DAFY MOTO telles que le prévoit l'article L.1353 du Code civil.

Le conseil ne retient pas ce grief exprimé par la société DAFY MOTO à l'encontre de Monsieur X.

***4.8 Sur le non-respect des règles d'hygiène applicables* :**

La société DAFY MOTO se prévaut d'attestations de plusieurs salariés de la société et s'appuie sur le guide consignant les règles de sécurité pour lutter contre le virus de la COVID 19 :

Pièce N°3 : lettre de Monsieur Y, Monsieur W et Madame Z du 23 juillet 2021,

Pièce N°13 : guide de recommandation COVID 19

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

De son côté, Monsieur X fait état de la bonne application des règles d'hygiène malgré l'absence de lave-linge sollicité pour le lavage des cagoules à usage des clients. Il précise que *« ne constitue pas un motif de licenciement les manquements d'un salarié aux consignes de sécurité ayant pour origine les propres carences de l'employeur.* »

Le conseil ne peut que constater en l'espèce, la présence d'attestation contradictoire et l'absence de preuves circonstanciées apportées par la société DAFY MOTO.

Le conseil ne retient pas ce grief exprimé par la SA DAFY MOTO à l'encontre de Monsieur X.

De manière générale, le conseil de prud'hommes ne retient pas les griefs exprimés par la SA DAFY MOTO dans la lettre de licenciement adressée à Monsieur X et considère qu'il n'y a pas lieu de retenir le licenciement pour faute grave ou pour cause réelle et sérieuse.

Le licenciement de Monsieur X est donc qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse et la SA DAFY MOTO est condamnée à verser au demandeur les sommes indemnitaires suivantes :

. 1.035,26 euros (mille trente-cinq euros et vingt-six centimes) au titre du rappel de salaire du fait de la mise à pied conservatoire outre 103,52 (cent trois euros et cinquante-deux centimes) au titre des congés payés y afférents ;

11.937,60 euros (onze mille neuf cent trente et soixante centimes) au titre de l'indemnité de compensation de préavis outre 1.193,76 euros (mille cent quatre-vingt-treize euros et soixante-seize centimes) au titre des congés payés afférents ;

. 11.391,31 euros (onze mille trois cent quatre-vingt onze euros et trente et un centimes) au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

.41.339,43 euros (quarante et un mille trois cent trente-neuf euros et quarante-trois centimes) au titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

5) Sur les demandes principales et reconventionnelles formées au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :

Vu l'article 700 du Code de procédure civile ;

Le conseil de prud'hommes fait droit à certaines des prétentions de la partie demanderesse et condamne la partie défenderesse aux dépens, il y a donc lieu d'allouer à la partie demanderesse la somme de 1.500 euros nets (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ce à quoi ne s'opposent ni l'équité, ni la situation économique de la partie défenderesse et de débouter cette dernière de sa demande formée au même titre.

6) Sur l'exécution provisoire :

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire de la présente décision.

Vu l'article R. 1454-28 du Code du travail qui énonce qu'est de droit exécutoire à titre provisoire le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2ème de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires ; cette moyenne est mentionnée dans le jugement ;

Le conseil de prud'hommes estime devoir, compte tenu de la nature de l'affaire, limiter l'exécution provisoire à l'exécution provisoire de droit définie à l'article R.1454-28 du Code du travail et fixe le salaire de référence à 2.234,40 euros bruts (deux mille deux cent trente-quatre euros et quarante

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

centimes).

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l’ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24

-

-

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés