

La Gazette du MAJE

2017-2018

Master 2 Juriste d'entreprise



Munis de leur plume juridique
Assortie d'une certaine âme artistique
Jeunes juristes des idées plein la tête
En ces pages vous présentent leur Gazette



CFA des Universités
Centre - Val de Loire



@MajeTours



@Maje Tours



www.e-maje.fr



lagazettedumaje@outlook.fr



Master 2 Juriste d'entreprise
(MAJE Tours)



Centre-Val de Loire



UNIVERSITÉ
FRANÇOIS - RABELAIS
TOURS

Sommaire

1. Revirement de la CEDH en faveur de la vie personnelle des salariés.
2. Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2018.
3. Obligation de moyen, obligation de résultat : une distinction obsolète ?
4. L'obligation de déclaration des bénéficiaires effectifs des sociétés.
5. Tips juridiques
6. Soirée Halloween du MAJE
7. Repas de Noël du MAJE

Update



Les amendements du 11 octobre 2017 évoqués dans le précédent numéro ont été étudiés par l'Assemblée nationale en première lecture le 11 décembre 2017 et ont été transmis au Sénat pour seconde lecture le 12 décembre 2017.

Les amendements proposés ont finalement fait l'objet de nouvelles modifications sur proposition des députés, notamment concernant le contrat d'adhésion. En outre, des modifications non contenues dans les amendements ont été adoptées en première lecture.

Dans l'attente du texte définitif, l'équipe de la Gazette vous invite à consulter les nouvelles modifications en suivant ce lien : <http://www.assemblee-nationale.fr/15/ta/ta0046.asp>

La réforme aura définitivement fait couler beaucoup d'encre...

Rebirement de la CEDH en faveur de la vie personnelle des salariés

CEDH, Affaire Barbulescu c. Roumanie, 5 septembre 2017, n° 61496/08

Les communications électroniques sur le lieu de travail sont, tant au niveau législatif que jurisprudentiel, un sujet sensible. En effet, en amont ou lors des contentieux, il est nécessaire de trouver le juste équilibre entre le respect de la vie privée du salarié et le pouvoir de contrôle de l'employeur.

En droit français, de nombreux arrêts de la Cour de Cassation sont venus fixer les limites lors de la rencontre entre ces deux droits. Ainsi, l'arrêt Nikon¹ réaffirme le principe du secret des correspondances et l'applique au contenu de courriels adressés depuis la messagerie professionnelle du salarié. Le salarié qui n'utilise pas de manière excessive cette messagerie à des fins personnelles ne peut être sanctionné par l'employeur. D'autres protections sont mises en place par la jurisprudence. Le salarié qui signale le caractère personnel des communications est ainsi en mesure de soustraire l'ensemble de ces communications au contrôle de l'employeur. Enfin l'employeur n'a pas la possibilité d'exploiter les communications électroniques du salarié s'il apparaît que leur contenu est d'ordre privé².

Jusqu'à présent, la Cour Européenne des Droits de l'Homme adoptait une position souple par rapport au contrôle exercé par l'employeur sur les communications électroniques du salarié. Elle laissait aux États signataires de la Convention Européenne des Droits de l'Homme une certaine latitude pour s'assurer que les mesures de surveillance des communications électroniques mises en place par l'employeur étaient respectueuses de la vie privée des salariés et les protégeaient contre les abus.

Cependant, l'affaire Barbulescu c/ Roumanie qui s'est déclinée en deux arrêts auprès de la CEDH, vient faire évoluer la position de la Cour à ce sujet. En l'espèce, le règlement intérieur de l'entreprise interdit l'usage des outils professionnels à des fins personnelles. L'employeur met ensuite en place un système de surveillance enregistrant et sauvegardant les flux et contenus des messages, sans en informer au préalable ses salariés. L'un d'entre eux, utilise sa messagerie

professionnelle à de nombreuses reprises afin de correspondre à des fins personnelles. L'employeur décide de le licencier au motif du non-respect du règlement intérieur sur l'utilisation de la messagerie professionnelle. Le salarié saisit la CEDH afin de savoir si l'enregistrement des flux et contenus des messages ne constitue pas une violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. La CEDH répond dans un arrêt du 12 janvier 2016 par la négative³.

Elle opère un revirement spectaculaire dans un arrêt de Grande Chambre du 5 septembre 2017. Contrairement à sa précédente position qui consistait à laisser aux États une marge de manœuvre quant au contrôle de cette surveillance exercée par l'employeur ; la Cour énumère sept critères permettant d'apprécier la légalité d'un tel système de surveillance. Il s'agit de l'information préalable du salarié quant à la nature du système, l'étendue de la surveillance opérée et le degré d'intrusion dans la vie privée, les motifs légitimes justifiant la surveillance, la possibilité de mettre en place un système moins intrusif, les conséquences de la surveillance pour le salarié qui en fait l'objet, les garanties adéquates offertes au salarié, l'accès du salarié à une voie de recours juridictionnelle.

Le critère le plus ambivalent est le premier dans la mesure où la Cour estime que « *afin que les mesures [de surveillance] puissent être jugées conformes aux exigences de l'article 8 de la Convention, l'avertissement doit en principe être clair quant à la nature de la surveillance et préalable à la mise en place de celle-ci.* ». Selon le sens donné à « mesures de surveillance », le droit français est plus ou moins en adéquation avec la Cour Européenne des Droits de l'Homme. En effet, si l'on considère que ces termes concernent uniquement la mise en place d'un dispositif enregistrant le flux et le contenu des communications électroniques, la législation française est en adéquation avec les recommandations de la CEDH.

¹ Cass. Soc. 2 octobre 2001 n° 99-42.942

² Cass. Soc. 18 octobre 2011 n° 10-25.706

³ CEDH, Affaire Barbulescu c. Roumanie, 12 janvier 2016, n° 61496/08

Les dispositifs de surveillance doivent être déclarés à la CNIL¹, voire autorisés. De plus, les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées² tandis que les salariés sont individuellement informés de l'existence du dispositif, de ses finalités et de la possible utilisation que l'employeur fait des enregistrements³.

Cependant, si les « mesures de surveillance » sont interprétées plus largement et englobent également les consultations spontanées ou ponctuelles de la messagerie professionnelle, le droit français est moins protecteur. En effet, l'employeur est autorisé à effectuer

ces consultations en dehors de la présence du salarié et sans son accord⁴. Cependant aucun caractère personnel ne doit être indiqué avant la consultation du message. Si à la lecture du message, il devient clair que le contenu est d'ordre privé, l'employeur ne pourra pas l'utiliser. Pour autant, cette protection a posteriori n'empêche pas l'employeur d'en avoir pris connaissance. Selon cette deuxième interprétation, il semble nécessaire que l'employeur avertisse le salarié de la possibilité d'un contrôle ou qu'il l'informe de celui-ci au préalable. Le pouvoir de direction de l'employeur serait donc réduit face à la protection de la vie personnelle du salarié.

⁴ Cass. Soc. 8 octobre 2014, n° 13-14.991

⁵ Article L. 2323-47 du code du travail

⁶ Article L. 1222-4 du code du travail

⁷ Cass. Soc. 9 juillet 2008, n° 06-45.800



Clémence D'AUBERT

L'employeur peut-il interdire le port de signes religieux au sein de l'entreprise ?

Oui mais sous certaines conditions. Récemment, la Cour de cassation a eu l'occasion de clarifier la situation en matière de liberté de religion dans l'entreprise, en tenant compte des enseignements de la CJUE (14 mars 2017 Aff 157/15 et 188/15). La Cour précise que l'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise une clause de neutralité générale et indifférenciée prohibant le port ostentatoire de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail dès lors que la clause n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients. (Cass. Soc. 22 nov. 2017 n°13-19.855).

Si le/la salarié(e) refuse de respecter une telle clause, l'employeur doit rechercher s'il est possible de lui proposer un poste sans contact visuel avec un client. En revanche, en l'absence de clause de neutralité, le licenciement sera jugé discriminatoire, comme cela était le cas en l'espèce.

La faute commise par le salarié à l'occasion de la survenance d'un accident peut-il remettre en cause le caractère professionnel de celui-ci ?

Non. Un accident est présumé d'origine professionnelle s'il est survenu au temps et au lieu de travail. La faute commise par la victime à l'occasion de la survenance de l'accident est sans incidence sur la nature professionnelle de celui-ci (alcool, rixe, non-respect des règles de sécurité...).

La faute du salarié a éventuellement des conséquences sur les droits aux prestations. En effet, la faute inexcusable du salarié entraîne une diminution de la rente tandis que la faute intentionnelle de la victime ne donne lieu à aucune prestation au titre de la législation sur les ATMP.

En revanche, le caractère professionnel d'un accident peut être écarté s'il est établi que le salarié s'est volontairement soustrait à l'autorité de l'employeur (ex : accident survenu alors que le salarié a abandonné son poste sans prévenir).



Julie BOUCARD

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018

Prévue à l'article 34 de la Constitution, la loi de financement de la sécurité sociale est en cours d'adoption pour l'année 2018. Dictée par la nécessité de se donner les moyens de maîtriser les dépenses de santé, cette année encore de nombreuses modifications sont d'actualité et intéressent les entreprises. Présenté en Conseil des ministres le mercredi 11 octobre 2017, le projet a été discuté devant l'Assemblée Nationale. En première lecture le texte a été adopté par les députés en dépit du débat suscité par certains sujets tels que la hausse de la CSG¹ en contrepartie de la suppression des cotisations salariales maladie et chômage, ou encore la transformation du CICE² afin d'alléger les charges pérennes.

Le 21 novembre 2017, le projet a été considérablement amendé par le Sénat au regard de certaines dispositions. L'article 7 du projet qui instaure une hausse de 1,7 point du taux de la CSG en contrepartie de la suppression des cotisations salariales maladie et chômage a été longuement discuté. Pour rappel, les taux de CSG passent de 7,5% à 9,2% pour les revenus d'activité et de remplacement ; de 8,2% à 9,9% pour les revenus du capital et du patrimoine ; et de 6,6% à 8,3% pour les retraites et les pensions d'invalidité à compter du 1^{er} janvier 2018.

Au contraire, la suppression des cotisations d'assurance maladie et d'assurance chômage se fait en deux temps afin d'obtenir une réduction de 3,15%. Plusieurs catégories de personnes sont exclues de la hausse de la CSG par les sénateurs. Il s'agit des personnes bénéficiaires de pensions de retraite et d'invalidité et des personnes dédommagées au titre de la PCH³. Les sénateurs souhaitent néanmoins compenser la hausse de la CSG en complétant le dispositif. Ainsi, il est prévu de maintenir le taux de la cotisation de l'assurance maladie à 3,04% pour les exploitants agricoles et de diminuer la cotisation vieillesse des artistes auteurs.

Concernant le CICE, prévu à l'article 8 du projet aucune modification de fond n'a été apportée par

¹ CSG : Contribution sociale généralisée

² CICE : crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

³ PCH : prestation de compensations du handicap

⁴ RSI : Régime social des indépendants

⁵ CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

⁶ ACCRE : aide au demandeur d'emploi créant ou reprenant une entreprise

⁷ PASS : Plafond annuel de sécurité sociale, soit 39.228€ en 2017

les sénateurs. Cet article prévoit notamment de transformer le CICE en allègement de cotisation sociale pérenne dont les entreprises pourront bénéficier immédiatement. Il s'agit d'un allègement permanent de cotisations sociales de 6 points pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 SMIC à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'une des mesures phares du projet relative à la suppression progressive du RSI⁴ a également intéressé les sénateurs. L'article 11 du projet prévoit un adossement définitif de ce régime au régime général d'ici le 1^{er} janvier 2020. Ainsi à partir du 1^{er} janvier 2019, les travailleurs indépendants, nouvellement affiliés et précédemment salariés, auront la possibilité de faire gérer leurs prestations d'assurance maladie, invalidité décès et d'accidents du travail par leur CPAM. Puis en 2020, la gestion de l'assurance maladie pour la totalité des travailleurs indépendants se fera par les CPAM. Les CARSAT⁵ quant à elles seront chargées des pensions de retraite.

Toujours est-il qu'actuellement, les indépendants conservent leurs propres règles de calcul des cotisations ainsi que leurs prestations spécifiques en matière d'action sociale et de régime complémentaire de retraite. Les sénateurs souhaitent cependant prévoir expressément la mise en place d'un « accueil et d'un accompagnement dédiés » aux travailleurs indépendants par les organismes du régime général.

Enfin, l'ACCRE⁶ est également discutée. Ce dispositif d'exonération des cotisations sociales pour les créateurs d'entreprise pendant un an, est actuellement réservé aux demandeurs d'emploi. En effet, dès lors que les revenus de l'activité sont inférieurs au PASS⁷, l'entrepreneur est exonéré de ses cotisations sociales salariales et patronales. En la matière, le sénat a admis la possibilité de cumuler ce dispositif avec celui de l'exonération partielle « jeune agriculteur » qui pourra atteindre 2672€ la première année, puis devenir dégressif à l'issue de la cinquième et dernière année.



Merve PUSKULLU

Obligation de moyens, obligation de résultat : une distinction obsolète ?

Focus sur la réforme du droit des obligations et le projet de réforme de la responsabilité civile.

Les anciens articles 1137 et 1147 du code civil permettaient de dégager une distinction ancrée dans la pratique contractuelle : celle de l'obligation de moyens et de résultat¹. Ces articles n'ont pas été repris, au grand dam de certains. La distinction mise en exergue par le professeur Demogue², permettait d'encadrer la preuve de l'inexécution contractuelle du cocontractant et d'engager ainsi la responsabilité du débiteur.

De l'ancien article 1137 se déduisait une obligation de moyens. Le débiteur s'engageait dès lors à tout mettre en œuvre pour exécuter sa prestation. Au contraire, l'ancien article 1147 du code civil contraignait le débiteur à réparer son inexécution dès lors qu'il n'avait pas atteint le résultat déterminé, exception faite des cas de force majeure.

Certains auteurs se risquent depuis peu à dire que la suppression des articles précités, dont découlait la distinction issue d'une jurisprudence abondante, implique une disparition de cette dichotomie qui n'a pas été consacrée par l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016. D'autres auteurs en revanche maintiennent que la distinction ne peut que persister, la réforme ne pouvant s'asseoir sur une jurisprudence ancienne ancrée dans la pratique commerciale.

Si les avis divergent, il apparaît que seule la jurisprudence³ pourra trancher le débat. Les nouveaux articles 1197 et 1231-1 du code civil, dont on devine

les bases de ces deux obligations, sont en effet sujets à interprétation. La question se pose de savoir de quelle manière gérer ce flou en droit positif, dans la mesure où il est assujéti *ipso facto* à l'interprétation ? D'autant que ce flou pourra être renforcé si l'avant-projet de réforme de la responsabilité civile supprimant l'article 1231-1 du code civil aboutit.

Il apparaît que plusieurs solutions s'offrent alors aux juristes sécurisant les contrats. La première option est la vision sécuritaire du contrat par laquelle les parties sécurisent les différentes obligations au maximum, en indiquant notamment leur définition et leur interprétation de l'obligation de résultat ou de moyens dans le contrat. Ainsi, en cas de défaut d'exécution par le cocontractant il est toujours possible de se prévaloir d'une obligation de moyens ou de résultat, à travers les stipulations contractuelles. La liberté contractuelle prévaut.

A l'inverse, une seconde option plus risquée s'offre aux cocontractants. Lorsque l'entreprise est prestataire et non cliente, il est envisageable de jouer sur la définition des obligations en laissant volontairement un « flou » rédactionnel en la matière. Cela permet alors en cas d'inexécution de jouer sur l'absence de clarté de l'obligation et autorise une contestation relative aux conséquences et à la preuve de l'inexécution. Cela revient à parier sur l'aléa. Le rédacteur des contrats doit donc informer les parties des risques encourus.

¹ Mathias Latina, Blog Réforme du droit des obligations, «Les obligations de moyens et de résultat (art. 1250)», Dalloz [En ligne].

² Demogue, Traité des obligations en général, t. 5, Paris, Librairie Arthur Rousseau, 1925, n° 1237 s., p. 536 s.

³ Nota Bene : Jurisprudence qui a déjà dans le passé, notons-le, atténué ou renforcé ces obligations à travers l'obligation de moyens renforcés, l'obligation de résultat atténué, et l'obligation de résultat renforcé.



Laura PLUCHARD

L'obligation de déclaration des bénéficiaires effectifs des sociétés

L'article 139 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite loi « Sapin II », transpose la directive européenne du 20 mai 2015 et institue une nouvelle obligation légale dans le cadre de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme. L'objectif de cette disposition est de créer un registre unique des bénéficiaires effectifs accessibles à de nombreuses administrations.

Cette formalité concerne toutes les personnes morales immatriculées au RCS, à l'exception de celles dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé qui ont l'obligation d'identifier les bénéficiaires effectifs de leurs sociétés mais sont dispensées d'en faire la déclaration. En raison de l'objectif de la mesure, les SARL unipersonnelles dont l'associé unique est une personne physique ont, elles aussi, l'obligation d'effectuer cette déclaration.

Le décret venant préciser la mise en œuvre de cette mesure ne définit pas la notion de bénéficiaire effectif. Par conséquent, il convient de se référer à l'article R. 561-1 du code monétaire et financier pour en connaître la définition. Il s'agit de « la ou les personnes physiques qui soit détiennent, directement ou indirectement, plus de 25 % du capital ou des droits de vote de la société, soit exercent, par tout autre moyen, un pouvoir de contrôle sur les organes de gestion, d'administration ou de direction de la société ou sur l'assemblée générale de ses associés ».

En pratique, dans certains cas, selon la méthode utilisée (méthode en cascade ou méthode du produit) une personne physique peut être qualifiée de bénéficiaire effectif ou non. Par conséquent, dans l'attente d'un nouveau décret, il est conseillé aux mandataires de demander à leurs clients la méthode qu'ils souhaitent se voir appliquer afin de se décharger de toute responsabilité. Par ailleurs, si en vertu de ces deux méthodes aucune des parties n'est identifiée comme tel, ce sont le ou les représentants légaux de la société qui doivent être déclarés.

Cette disposition n'ayant que quelques mois, le formulaire évolue en raison des difficultés pratiques. Par conséquent, il convient de vérifier fréquemment s'il n'a pas fait l'objet d'une mise à jour. En effet, désormais il est nécessaire d'indiquer si la détention du capital ou des droits de vote est directe ou indirecte, ce qui n'était pas le cas auparavant.

À noter que cette formalité doit être effectuée avant le 1^{er} avril 2018 pour les sociétés immatriculées au RCS avant le 1^{er} août 2017. En outre, en raison du délai restreint pour procéder au dépôt de cette déclaration, il est fort probable que les mandataires effectuant cette formalité pour le compte de leur client n'aient pas le temps de procéder à cette déclaration dans le délai imparti pour l'ensemble des sociétés suivies.

Suppression du RSI, quels impacts ?

Les principaux reproches fait au RSI sont le régime forfaitaire de la première année et l'incompétence de l'institution. Concernant le régime forfaitaire de la première année, l'année suivante, les travailleurs indépendants devaient contribuer à hauteur des résultats de l'année N+1, tout en étant redevable des sommes qu'ils auraient dû verser l'année N-1, déduction faite du forfait déjà payé. La solution était de mettre de côté ces sommes non payées lors de la première année, pour ne pas générer de problème de trésorerie la seconde année. De même, les travailleurs indépendants subissaient de nombreux doublons et problèmes de gestion.

Pourtant, le changement tient principalement à la suppression de l'organisme RSI afin de déplacer la gestion à la CPAM, notamment en raison de l'incompétence de l'institution. Le régime applicable, même s'il se rapproche du droit commun, reste distinct avec des modalités de recouvrement identiques. Toutefois, la centralisation de la gestion à la CPAM permettra d'éviter les problèmes et apportera sûrement un plus de clarté aux travailleurs non salariés.



Coralie GASSELIN



Léonie GENEVIEVE

Tips juridiques

Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle et une transaction ?

L'association de la rupture conventionnelle et de la transaction reste soumise à des conditions strictes définies par la jurisprudence (Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-21.136). Le protocole transactionnel doit, dans d'une part, intervenir « postérieurement à l'homologation ou l'autorisation de la rupture conventionnelle ». D'autre part, la transaction doit avoir « pour objet de régler un différend relatif à l'exécution du contrat de travail sur des éléments non compris dans la convention de rupture ». Ainsi, la transaction post rupture conventionnelle n'a pas pour objet de limiter le risque de la nullité de la rupture conventionnelle et l'Urssaf opère automatiquement un redressement sur les indemnités transactionnelles post rupture conventionnelle considérant que les sommes versées n'ont pas un caractère indemnitaire mais sont exclusivement représentatives de rémunérations et doivent donc être assujetties à charges sociales et patronales.



Benoît
MAUGENDRE

Quel est le principal moyen d'action des établissements bancaires et financiers dans la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB-FT) ?

Dans la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, plusieurs moyens d'actions sont mis à la disposition des établissements bancaires et financiers, tels que le dispositif Know Your Customer (KYC). Ce procédé consiste pour les banques à collecter un certain nombre d'informations sur leurs clients afin d'établir leur profil bancaire, c'est-à-dire recueillir les données qui leur permettront de déterminer la future relation d'affaire qui va les lier aux clients. Le but est d'appréhender et de prévenir le plus tôt possible les risques potentiels de blanchiment et de financement du terrorisme, afin de mettre en place des mesures de vigilance adaptées au risque identifié et détecter des opérations financières suspectes.

Sauf dérogation contraire, l'ensemble de ces informations doivent être recueillies avant l'entrée en relation avec le client, avant la préparation d'un futur projet financier ou encore la réalisation d'une transaction.

Depuis 1990, la France impose une réglementation stricte aux banques en matière de LCB-FT : lorsqu'une opération semble particulièrement complexe ou présente un caractère inhabituel compte-tenu du profil et des habitudes économiques du client, la banque se réserve le droit de réclamer des informations et/ou documents dans le but d'obtenir des renseignements précis quant à leur justification (Art. L.561-4-1 et s. CMF).

Si par ses réponses le client tente de dissimuler le véritable objet ou l'origine de l'opération, la banque sera dans l'obligation de procéder à une déclaration de soupçon auprès du TRACFIN, l'organisme français de lutte anti-blanchiment, qui se chargera d'analyser la situation concernée et de transmettre le dossier au procureur de la République dans l'absolu (Art. L.561-15 et s. CMF).



Vanessa
MOREL

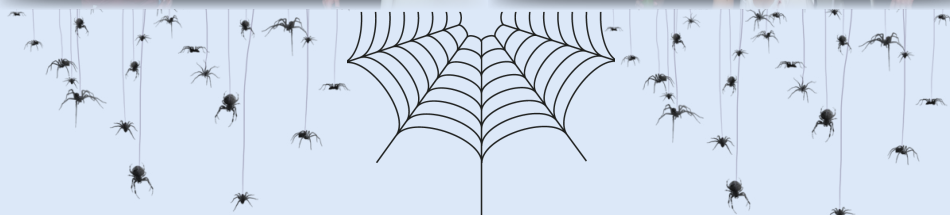
Soirée Halloween du MAJE



Le 8 novembre 2017 a eu lieu la première soirée organisée par la JET de l'année à l'occasion d'Halloween.



Le 8 novembre 2017, la JET organisait une soirée des plus effrayantes : costumes ; maquillage et petits fours. Tout était réuni pour passer un agréable moment. Nous vous dévoilons ici quelques clichés qui, nous l'espérons, vous feront dresser les poils ! Nous remercions tous et toutes la JET pour ce moment de partage et de rire.



Maeva CHARRON.

<http://www.e-maje.fr/soiree-halloween/>

Repas de Noël du MAJE



Le 13 décembre 2017 a eu lieu le traditionnel repas de Noël du MAJE organisé par le groupe Team Building.



Le repas de Noël s'est déroulé à l'Annexe le mercredi 13 décembre 2017, en présence de l'ensemble des apprentis de la promotion, de Vincent ROULET, d'Isabelle PROUST et de Mina EL KASMI. Ce fut l'occasion pour chacun d'évoquer l'avancée des différents projets professionnels. Ce fut également un moment convivial dans l'ambiance des fêtes de fin d'année, au cours duquel chacun a pu remettre un petit cadeau à la personne qu'il avait tiré au sort.



Nais LASNIER

<http://www.e-maje.fr/repas-de-noel-du-maje/>



Remerciements

Nous remercions Madame ALBERT-MORETTI, Doyen de la faculté de Droit de l'Université François Rabelais.

Nous remercions Monsieur BOURDOISEAU et Monsieur ROULET, Directeurs du Master 2 Juriste d'entreprise.

Nous remercions également Mesdames Isabelle PROUST et Mina EL KASMI.

Enfin, nous remercions Clémence D'AUBERT, Merve PUSKULLU, Laura PLUCHARD, Coralie GASSELIN, Julie BOUCARD, Benoît MAUGENDRE, Léonie GENEVIEVE, Vanessa MOREL, Maeva CHARRON et Naïs LASNIER pour leur participation à ce numéro.

N'hésitez pas à nous contacter via notre adresse email lagazettedumaje@outlook.fr pour toute question, remarque ou suggestion relative à la Gazette !

Vous pouvez également retrouver toutes les informations relatives au au Master 2 Juriste d'entreprise et sur les formations en alternance sur les sites internet suivants : www.e-maje.fr et www.cfaiurc.fr.

Vous pouvez dorénavant suivre le MAJE sur Instagram : @maje_tours !

