

Maggy Mandel prend la direction d'Adezio légal

[Maître Maggy Mandel](#) vient de prendre la direction d'Adezio légal, le pôle conseil juridique et contentieux du groupe d'expertise comptable, de conseil et d'audit [Adezio](#) basé au Pontet, à Cavaillon et Vaison-la-Romaine.

Reconnue en droit immobilier et en droit commercial notamment, l'avocate est Major de promotion du master II en droit immobilier et de la construction de Paris Assas. Elle a ensuite évolué dans différents secteurs et activités de l'immobilier, notamment au sein de ses propres cabinets parisiens d'administration de biens, avant de se diriger vers 'l'avocature'.

A ce titre, elle connaît donc parfaitement les questions liées aux projets immobiliers et de la construction ainsi que celles relatives à la gestion des entreprises. Elle intervient en qualité de conseil et de rédacteur d'actes (cession de fonds de commerce, baux, statuts, montage d'opérations, contrats de travail) et dans les conflits et contentieux judiciaires (civils, administratifs et prud'homaux) tant auprès des particuliers et des chefs d'entreprise qu'auprès des acteurs du bâtiment (constructeurs, assureurs, syndicats, agents immobiliers) et des institutionnels et collectivités locales.

Renforcement de l'offre de services

L'intégration d'un avocat au sein d'Adezio coïncide avec la volonté du groupe de renforcer les synergies avec l'ensemble des services et d'ajouter une expertise en droit des sociétés, en droit immobilier et commercial et en droit du travail. Avec cette nouvelle associée, Adezio entend aussi poursuivre le développement de son pôle droit des affaires.

« L'arrivée de Maggy Mandel correspond à une ambition : offrir tous les services autour du chiffre et du droit liés à la vie de l'entreprise et de son dirigeant dans un seul et unique cabinet, confirme [Cédric Ribeiro](#), associé fondateur d'Adezio. Elle sera un élément important de ce pôle d'excellence et dispose de valeurs qui correspondent parfaitement à celles de notre cabinet. »

Ces dernières années, le groupe dirigé par [Sandrine Staïano](#) et Cédric Ribeiro a notamment diversifié son offre ainsi que sa 'marque' avec la coopérative [Adezio services](#) ou bien encore [Coworking by Adezio](#).

L'abus d'alcool est également dangereux...

pour son emploi



Maître Olivier Baglio du cabinet avignonnais Axio Avocat revient sur les subtilités entre vie personnelle et vie professionnelle dans le cadre d'un accident survenu au volant d'un véhicule de fonction.

Dans le cadre de ses fonctions de Chef d'équipe, un salarié avait obtenu contractuellement le bénéfice d'un véhicule de fonction qu'il pouvait par conséquent utiliser librement à la fois dans le cadre de ses trajets professionnels mais aussi hors du temps et du lieu de travail pour des motifs tirés de sa vie personnelle.

De retour d'un salon professionnel en milieu de soirée, le salarié devait provoquer avec son véhicule de fonction un accident de la circulation endommageant gravement ce dernier et alors, circonstance aggravante, qu'il était sous l'emprise d'un état alcoolisé avancé comme purent le constater les services de police appelés à cette occasion. Il sera pour l'ensemble de ces éléments licencié pour faute grave.

Ecrit par le 23 décembre 2025

Des faits relevant de la vie personnelle

Reprenant ses esprits et considérant que cet accident, tout comme son imprégnation alcoolisée, était survenu après sa journée de travail et donc que ces faits relevaient de sa vie personnelle, le salarié contesta son licenciement en justice. Il argua notamment qu'aucune heure supplémentaire ne lui avait été payée pour assister à ce salon professionnel preuve qu'il n'était plus sous la subordination de son employeur.

Cet accident relevait donc de sa vie personnelle que l'employeur ne pouvait sanctionner sur le terrain disciplinaire, seul un licenciement non fautif pour trouble causé au fonctionnement de l'entreprise pouvant alors s'envisager ce qui n'avait pas été fait. Cette argumentation, certes astucieuse, n'aura convaincu personne.

La Cour de cassation, tout comme la Cour d'Appel avant elle, devait en effet valider le licenciement disciplinaire intervenu pour faute grave en considérant que ces faits se rattachaient nécessairement à la vie professionnelle du salarié puisque :

- Le salarié était au volant d'un véhicule de l'entreprise,
 - Il rentrait d'un salon professionnel auquel il s'était rendu sur instruction de l'employeur pour les besoins de son activité professionnelle, ces points n'étant pas contestés.
 - Cet accident se rattachait donc à la vie professionnelle du salarié et non à sa vie personnelle.
- (Cassation Sociale 19 janvier 2022 n 20-19.742)

L'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement

Cet arrêt rappelle que tout comportement du salarié, même en dehors des locaux de l'entreprise ou du temps de travail, est sanctionnable sur le terrain disciplinaire par l'employeur à condition que les faits constatés soient en rapport avec sa vie professionnelle, la charge de la preuve pesant naturellement sur l'employeur.

Comme le démontre la présente affaire, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est souvent subtile voire malaisée sachant que comme toujours l'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement à mettre en œuvre sous peine de rupture abusive.

[Maître Olivier Baglio d'Axio Avocat](#)

Les matinées sociales

Par ailleurs, Axio Avocat Formation propose une matinées sociales dans le cadre de ses rencontres trimestrielles de Droit Social. Ce rendez-vous, qui se tiendra ce vendredi 18 mars de 8h30 à 12h30 à Avignon, permettra ainsi d'aborder l'actualité législative et jurisprudentielle avec un focus tout particulier sur le thème de 'licenciement pour inaptitude et consultation CSE'.

Informations et réservations : axio@axio-avocat.fr - 04 90 14 23 23

Le nouveau délit de harcèlement scolaire

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

« Le nouveau délit de harcèlement scolaire : une avancée juridique, quelles attentes sur le plan judiciaire ? » C'est à cette question que Maître [Cécile Biscaïno](#), Avocate au Barreau d'Avignon et Membre de SOS avocats d'enfants répond aux lecteurs de l'Echo du Mardi.

Le 24 février 2022 a été votée la création du délit de harcèlement scolaire. Le délit de harcèlement scolaire concerne toute personne au sein de l'institution scolaire : les élèves, les étudiants ou les personnels des établissements scolaires et universitaires.

Les personnes reconnues coupables de harcèlement sont passibles :
de 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende lorsque les faits auront entraîné une incapacité totale de travail (ITT) inférieure ou égale à huit jours. La mesure sera durcie si l'ITT excède 8 jours ;
jusqu'à de 10 ans de prison et 150 000€ d'amende en cas de suicide ou de tentative de suicide de la victime harcelée. Rappelons que près d'un élève sur dix est concerné par le harcèlement scolaire.

Si « le genre n'est jamais envisagé comme la variable centrale de l'indiscipline et de la violence » selon Sylvie Ayrat, il n'en demeure pas moins que les filles sont encore plus souvent victimes que les garçons.

Quoiqu'il en soit, la protection des mineur(e)s et, au-delà des filles et femmes victimes de harcèlement scolaire ou pas, est un enjeu majeur et symbolique de la journée du 8 mars.

La libération de la parole, la prise en charge psychologique, l'accompagnement juridique et la réponse judiciaire aux harcèlements en tous genres relèvent encore du parcours du combattant.

L'Avocat joue pourtant un rôle central tout au long de ce chemin menant à la Justice pour les victimes et les auteurs.

La création du délit de harcèlement scolaire marque un pas sur le plan juridique reconnaissant la spécificité de ce délit, tant par sa nature que par l'âge des victimes et des auteurs. Les mineurs auteurs de harcèlement ne sont pas que des enfants à qui une réponse éducative doit être faite par priorité. Ils sont aussi des délinquants à qui la Justice demande des comptes. De leur côté, les mineurs victimes doivent être reconnus précisément comme victimes d'un délit commis en milieu scolaire désormais encadré par la Loi pénale.

La question de la responsabilité des établissements scolaires devra également être envisagée.



Ecrit par le 23 décembre 2025

En parallèle, la prévention demeure fondamentale sur le plan éducatif et civique. Les Avocats de l'Association SOS AVOCATS D'ENFANTS du Barreau d'Avignon y participent d'ailleurs depuis plusieurs années. Ils accompagnent également les mineurs victimes dans toutes les procédures qui les concernent.

Ne l'oublions pas ; le 8 mars concerne aussi nos filles, les femmes citoyennes de demain !

Cécile Biscaïno

Maître Cécile Biscaïno est avocate au Barreau d'Avignon et membre de SOS Avocats d'enfants. Elle exerce 26,avenue jean Monnet à Morières-lès-Avignon. 09 81 97 10 77. biscaino@gmail.com

MH

A partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ?

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

La question est la suivante : à partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ? Interroge [Jean-Luc Braunschweig-Klein](#), avocat au Barreau d'Avignon.

Les agissements constitutifs d'un harcèlement sexuel

Aucun salarié ne doit subir des faits (article L1153-1) :

- Soit de [harcèlement sexuel](#), constitué par des propos ou [comportements à connotation sexuelle](#) répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

-Soit assimilés au [harcèlement](#) sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



Ecrit par le 23 décembre 2025

Le contrôle du juge sur l'existence du harcèlement sexuel

Pour se prononcer sur l'existence d'un [harcèlement sexuel](#), au vu des articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, [pris dans leur ensemble](#), permettent de présumer l'existence d'un [harcèlement](#). Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel [harcèlement](#) et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout [harcèlement](#).

L'arrêt de la Cour d'appel infirmé

Pour dire que la salariée n'a pas subi de harcèlement sexuel et la débouter de ses demandes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement et des indemnités afférentes, l'arrêt retient que les éléments présentés par l'intéressée, considérés dans leur ensemble, s'ils constituent un comportement inadapté sur le lieu de travail, ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

La décision d'infirmer la Cour de cassation

En se déterminant ainsi, alors que la salariée soutenait que son supérieur hiérarchique avait reconnu avoir été entreprenant à son égard et que l'employeur avait sanctionné ce dernier par un avertissement pour comportement inapproprié vis à vis de sa subordonnée, la cour d'appel, qui n'a pas pris en considération tous les éléments présentés par la salariée, n'a pas donné de base légale à sa décision.

Sources : *Cass. soc., 08-07-2020, n° 18-23.410, FS-P+B, Infirmer*

[Jean-Luc Braunschweig-Klein](#)

Du même auteur :

[Comment les juges caractérisent le harcèlement moral](#)

[Rupture conventionnelle et harcèlement ne font pas bon ménage](#)

<https://klein-avocat-avignon.fr/2019/02/05/le-harcelement-moral-peut-il-affecter-la-validite-dune-rupture-conventionnelle/> Jean-Luc Braunschweig-Klein intervient tant en matière de conseil que de contentieux,

principalement en droit pénal, droit du travail et droit de la protection sociale. 34, rue Banasterie à Avignon. Site internet [ici](#).

MH

Femmes et Hommes au Travail : d'une inégalité institutionnalisée vers une égalité recherchée

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

«En 1946, l'égalité femmes-hommes devient un principe constitutionnel, expose [Marine Botreau](#), avocat. Cette période d'après-guerre marque ainsi un changement de modèle, alors que les lois adoptées sur les décennies précédentes, notamment en droit du travail, visaient davantage à »protéger« un être largement considéré comme l'inégal de l'homme : plus fragile, plus faible, voué à être une mère et une épouse avant tout. L'inégalité était clairement institutionnalisée, allant jusqu'à l'autorisation d'un »salaire féminin«, spécialement doté d'un abattement sur la rémunération, en passant par l'interdiction d'exercer certaines professions.

Pour favoriser une réduction réelle des inégalités professionnelles, la proclamation de ce principe en 1946 a été accompagnée de normes ayant pour objet, d'abord, d'affirmer le droit à l'égalité des salaires, puis, plus largement, l'égalité dans tout le champ professionnel : recrutement, rémunération, promotion ou encore formation.

Depuis le début des années 2000, les lois ont repoussé encore le curseur en posant l'objectif d'une égalité réelle et en mettant en place des outils, notamment l'index annuel d'égalité hommes femme rendu obligatoire pour chaque entreprise d'au moins 50 salariés.

Il faut encore évoquer des réformes de société qui impactent la vie professionnelle des hommes et des femmes avec, notamment, la création puis l'élargissement du congé paternité.

75 ans plus tard, quel constat ? Les inégalités persistent : les femmes sont davantage employées que les hommes sur des emplois à temps partiel, accèdent moins largement aux métiers les plus rémunérateurs et aux fonctions dirigeantes et perçoivent un salaire qui reste inférieur à celui des hommes pour un

emploi équivalent.

Les chiffres sont néanmoins encourageants car les inégalités se réduisent. Pour aller plus loin encore, il m'apparaît nécessaire qu'au-delà des réformes, les mentalités sur la maternité et la place de la femme au sein de la famille continuent d'évoluer.

Marine Botreau

Marine Botreau exerce auprès du [cabinet d'avocats Anav-Arlaud](#). Le cabinet assiste, représente et défend ses clients devant toutes les juridictions ainsi que devant les instances amiables, disciplinaires et administratives. Conseil de prud'hommes- Tribunal Judiciaire – Pole social (URSSAF, Tarification, Invalidité, Incapacité, CPAM, Accident du travail et Maladies professionnelles)- Cour d'Appel- -Tribunal administratif-Cour administrative d'appel- Tribunal interrégional de la tarification sanitaire et sociale CIVI- Inspection du travail-Comité Indemnisation Victimes Essais Nucléaires – Ministère des Armées- Comité de reconnaissance des Maladies Professionnelles- Commission de réforme- Commission de recours amiable...

24, rue Guillaume Puy à Avignon. 04 84 51 00 36

MH

Procréation médicalement assistée, que dit la Loi ?

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

«L'AMP (assistance médicale à la procréation), son nom officiel, est plus communément appelée PMA (procréation médicalement assistée) détaille [Clémence Marino-Philippe](#), avocat au Barreau d'Avignon. Son but est de permettre à un couple qui ne le peut pas d'avoir un enfant, au moyen de différentes techniques médicales (insémination artificielle, fécondation in vitro, accueil d'embryon).

Jusque-là réservée aux couples hétérosexuels en âge de procréer et dont au moins l'un des deux membres est stérile ou porteur d'une maladie grave, susceptible d'être transmise au conjoint ou à l'enfant, la loi du 7 juillet 2021 relative à la bioéthique élargit l'accès à l'assistance médicale à la PMA aux couples de femmes et aux femmes célibataires.

Un nouveau mode de filiation est mis en place pour les enfants nés par PMA de couples de femmes. Les

Ecrit par le 23 décembre 2025

femmes concernées devront établir devant notaire une reconnaissance conjointe de l'enfant avant sa naissance.»

Clémence Marino-Philippe

Clémence Marino-Philippe est Avocat au Barreau d'Avignon. Elle intervient notamment en Droit de la famille, Droit du dommage corporel, Droit de la propriété intellectuelle et Droit public et assure auprès de ses clients un rôle de conseil et de représentation en justice. Elle exerce 210, avenue de la Cigalière au Thor. A la sortie de L'Isle sur la Sorgue. 04 84 36 00 30 MH

« Couvrez ce sein que je ne saurais voir ! »

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

«Couvrez ce sein que je ne saurais voir. Par de pareils objets les âmes sont blessées. Et cela fait venir de coupables pensées» écrivait Molière dans Tartuffe en 1669, » rappelle [Elise Vail](#), avocat au barreau d'Avignon.

« Force est de constater que quatre siècles plus tard, le corps de la femme demeure tellement sexualisé dans nos sociétés qu'on en vient à oublier que nous sommes des mammifères, vivipares capables de nourrir nous-mêmes nos enfants, et que rien n'est plus naturel.

Nous ne devrions pas nous en cacher, nous ne devrions pas avoir à le revendiquer, et allaiter ne devrait pas devenir un acte de militantisme.

Ces derniers mois, nombreuses sont les histoires rapportées dans les médias de femmes, invitées plus ou moins violemment, à se cacher pour allaiter. L'argument qui revient - quand il y en a un- c'est la prétendue atteinte à la pudeur et l'exhibition que constituerait le fait d'allaiter son enfant dans un lieu public.

Pour rappel, le délit d'attentat à la pudeur n'existe plus et celui d'exhibition sexuelle réside dans « l'exécution en public ou dans un lieu accessible à la vue de tous d'actes sexuels sur soi-même ou la personne d'autrui » (Article 222-32 du Code Pénal).

Ecrit par le 23 décembre 2025

Si caractère sexuel il y a dans le fait d'allaiter, ce n'est que dans le regard de celui qui s'en offense et sur ce terrain, le chemin est encore long. En France, aucun texte n'interdit à une femme d'allaiter dans l'espace public, et la recrudescence des agressions que subissent les mères allaitantes a poussé une députée à déposer à l'Assemblée Nationale une proposition de loi visant à créer un délit d'entrave à l'allaitement.

Le code du travail a ses propres dispositions destinées à faciliter l'allaitement des femmes sur leur lieu de travail afin qu'elles n'aient pas encore à choisir entre leur carrière professionnelle et leur liberté d'allaiter leur enfant.

La liberté de chaque femme à disposer de son corps, la liberté d'allaiter ou non, et la possibilité de le faire sans se couper du lien social doit être préservée au même titre que leurs autres droits sur lesquels nous, avocats, veillons chaque jour.»

Elise Vail

Maître Elise Vail, avocat du Barreau d'Avignon. Elle intervient, notamment, en Droit pénal et Droit de la famille, des personnes et de leur patrimoine et assure, auprès de ses clients, un rôle de conseil et de représentation en justice. Elle exerce 36, rue Henri de Savorin à Lourmarin. [07 85 90 21 05](tel:0785902105).

MH

Le harcèlement sexuel dans l'entreprise

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

« Il n'y a pas d'obligation de prévention du harcèlement sexuel en dehors de l'entreprise et du temps de travail, » indique [Jean-Luc Braunschweig-Klein](#), avocat au Barreau d'Avignon.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel se caractérise soit par une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (propos ou comportements répétés), soit des propos ou comportements à connotation sexuelle (dans ce cas, un fait unique suffit à caractériser le harcèlement).

Quel est le rôle de l'employeur ?

L'employeur doit prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. C'est

Ecrit par le 23 décembre 2025

une obligation de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité. Dans les entreprises employant plus de 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ce risque doit également être pris en compte dans l'élaboration du DUER, le document unique d'évaluation des risques.

L'employeur peut-il être tenu pour responsable de faits commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail ?

Tel n'est pas l'avis de la Haute cour qui décide qu'une salariée doit être déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise dès lors que les faits de harcèlement par un collègue qu'elle allègue ont été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail et qu'elle n'en a pas informé l'employeur.

Sources : Cass. soc. 14-10-2020 n° 19-13.168 F-D

Que faire si vous êtes victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel dans votre entreprise ?

Lorsque l'entreprise n'a pas établi de procédure dédiée spécifique, les victimes et les témoins de tels faits peuvent alerter plusieurs personnes : leur supérieur hiérarchique, direct ou non, un membre du service RH, le référent harcèlement sexuel, l'employeur en tant que tel ou un membre de la délégation du personnel du CSE. Dans le cas où l'employeur lui-même est le harceleur, il est recommandé de s'orienter directement vers un élu du personnel ou l'inspection du travail.

Jean-Luc Braunschweig-Klein

(Guide pratique et juridique - [Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner](#), 8 mars 2019).

Jean-Luc Braunschweig-Klein intervient tant en matière de conseil que de contentieux, principalement en droit pénal, droit du travail et droit de la protection sociale. 34, rue Banasterie à Avignon. Site internet [ici](#).

MH

L'accompagnement des femmes cheffes d'entreprise

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

« L'accompagnement des femmes se fait aussi au côté des femmes cheffes d'entreprise, confrontées,



Ecrit par le 23 décembre 2025

parfois, à la solitude de leur position, » relève Bénédicte Anav, avocat au Barreau d'Avignon.

Leur leadership se caractérise par l'affirmation d'une réelle intelligence émotionnelle, ce qui peut être un facteur de mesure.

A l'inverse, les femmes cheffes d'entreprise ne se retrouvent pas toujours dans les caractères masculins ayant traditionnellement codés la notion de pouvoir.

Pour autant, la société évolue et les qualités de gratitude, d'humilité et de respect ont montré des résultats efficaces y compris en terme de productivité.

Reste que les difficultés sont réelles, qu'il s'agisse de contrer toutes les formes du patriarcat ou de gérer son équilibre personnel et professionnel.

Les femmes peuvent être aidées collectivement au sein d'Associations œuvrant pour l'entrepreneuriat féminin, leur objet commun étant de répondre aux questions pratiques et de réassurer la confiance dans les moments de doute.

Elles peuvent aussi être aidées et défendues à titre individuel par les Avocats, que ce soit pour définir la structure d'exercice la plus sûre, la meilleure stratégie sociale, fiscale ou encore pour se défendre d'un concurrent déloyal.

Les femmes cheffes d'entreprise sont en route ; elles ont compris que la finalité n'était pas seulement la destination mais aussi le chemin, et, en cela, contribuent à une vision contemporaine de la société. »

Bénédicte Anav

Bénédicte Anav, Avocat. Le cabinet accompagne ses clients autour des problématiques liées aux Droit du travail, Droit de la sécurité sociale et Droit de la santé. 24, rue Guillaume Puy à Avignon. 04 84 51 00 36. <https://www.anav-arlaud-avocat.com/cabinet.htm>

MH