



Juillet-Août 2008, n°4

*Lettre d'information Landwell
dédiée aux Ressources Humaines
Droit de la sécurité sociale, droit du
travail, fiscalité personnelle française et
internationale, immigration*

Sommaire

- ▶ Éditorial
- ▶ Analyse..... 2
- ▶ Actualité France..... 4
- ▶ Actualité internationale..... 6
- ▶ Événements..... 8

Édito

Le défi de l'agilité ou les clés d'un changement réussi!

Le rythme accéléré des mutations et surtout la simultanéité des transformations (contraintes réglementaires, fusions, restructurations, externalisations, mise en place d'un nouvel ERP (Enterprise Resource Planning), progiciel de gestion intégré en français, nouveau système RH...) contraignent les entreprises à appréhender le changement différemment. Le coût d'un changement non maîtrisé étant devenu insupportable pour la majorité des sociétés, les pratiques et méthodes de conduite du changement ont donc évolué significativement.

Au fil des années, les entreprises ont gagné en maturité : elles ont compris que l'agilité des organisations confère un véritable avantage compétitif. Pour relever ce défi, certaines ont instauré des pratiques qui s'avèrent payantes :

- Un engagement systématique et fort du top management qui doit déclencher une prise de conscience, donner du sens et proposer une vision stimulante. Le comité de direction cherche ici à dépasser le discours incantatoire et s'implique fortement dans le processus de changement afin de susciter la confiance.
- Connecter le changement avec les objectifs économiques et opérationnels de l'entreprise. Une réflexion sur les indicateurs est menée le plus en amont possible afin de mesurer le succès du changement et le rendre concret.

- Un effort de professionnalisation du middle management aux techniques de conduite du changement via des programmes qui permettent aux managers de devenir de véritables « agents du changement » capables de mobiliser les collaborateurs et de garantir la bonne exécution de la stratégie.
- La création d'un centre de compétence en conduite du changement qui a pour vocation d'accompagner les différents chantiers, de garantir une cohérence d'ensemble des actions engagées et d'animer la communauté des agents du changement
- Un alignement du système de ressources humaines (évaluation, rémunération, gestion de carrière, promotion...) avec les objectifs de transformation de l'entreprise afin de déclencher l'engagement individuel de chaque collaborateur.

Une fois le changement opéré, demeurera l'enjeu de le pérenniser. C'est-à-dire d'ancrer les nouvelles pratiques, les comportements induits dans la culture de l'entreprise. Il s'agit donc d'une phase de consolidation... que Kurt Lewin, père de « la dynamique de groupe » appelait « recristallisation ». On atteindra enfin une stabilité temporaire... jusqu'au prochain changement!

Avant cela, un très bon été à tous!

Mesures d'allègement fiscal en faveur des impatriés

Présentation de l'article 81 B et de l'article 81 C du Code Général des Impôts.

Soit un salarié ou un mandataire social de nationalité française ou étrangère prenant ses fonctions en France :

	81 B	81 C ⁽¹⁾
Objet de l'article	Exonération des suppléments de rémunération liés à l'activité exercée en France (" prime d'impatriation ") Exonération de la fraction de la rémunération se rapportant à l'activité exercée hors de France	81 C - I - 1 Permet d'exonérer la prime d'impatriation ou sur option 30% de la rémunération 81 C - I - 2 Permet d'exonérer la fraction de rémunération liée à l'activité étrangère
Date d'entrée en vigueur	Concerne les prises de fonctions en France avant le 1 ^{er} janvier 2008.	Concerne les prises de fonctions en France à compter du 1 ^{er} janvier 2008.
Durée du dispositif	Eléments exonérés jusqu'au 31 décembre de la cinquième année suivant celle de la prise de fonctions en France, soit une durée totale maximale de six années.	Même condition
Condition : employeur	Doit être établi à l'étranger et avoir des liens capitalistiques, juridiques ou commerciaux avec l'entreprise d'accueil en France.	L'employeur peut être établi en France.
Condition : impatrié	Doit être employé par une entreprise établie à l'étranger et appelé à occuper un emploi dans une entreprise en France.	Le recrutement direct d'employés à l'étranger serait autorisé (Exonération de 30% obligatoires dans ce cas)
Condition : résidence fiscale de l'impatrié	Devenir résident fiscal français et ne pas l'avoir été au cours des 10 années civiles (5 à partir du 1 ^{er} janvier 2005) précédant celle de la prise de fonctions en France.	Même condition, mais renvoi spécifique au a et b de l'article 4B du CGI.
Articulation avec l'article 81 A <i>Exonération des suppléments de rémunération se rapportant à l'activité exercée hors de France ("prime d'expatriation")</i>	Possible sur option. Le montant de l'exonération prévue dans l'article 81 A ne peut cependant excéder 40 % de la rémunération.	Cette possibilité est exclue.
Plafonnement de l'ensemble des exonérations	La rémunération de l'impatrié soumise à l'impôt sur le revenu doit être au moins égale à celle perçue par un salarié au titre de fonctions analogues dans la même entreprise ou dans une entreprise similaire établie en France. L'activité réalisée hors de France doit l'être dans l'intérêt direct et exclusif de l'employeur. La fraction exonérée ne peut excéder 20 % de la rémunération imposable en France (dont est exclue la prime d'impatriation).	La fraction exonérée au titre des articles 81 C I 1 et C I 2 est plafonnée à 50 % du revenu ou sur option, la rémunération exonérée liée aux séjours à l'étranger est plafonnée à 20% de la rémunération imposable. Maintien de l'exigence d'un niveau minimum imposable conforme à la fonction.
Autres revenus	N/A	Exonération à hauteur de 50 % de certains revenus d'investissement Exonération partielle et temporaire d'ISF (article 81 C II) ⁽¹⁾

(1) Loi de la modernisation de l'économie. L'instruction fiscale sera attendue avec impatience.

Mobiliser l'attractivité au service de la croissance

Le titre III de modernisation de l'économie intitulé « Mobiliser l'attractivité au service de la croissance » propose notamment les 3 articles suivants : Article 121 : régime fiscal des impatriés (création article 81 C du CGI), Article 123 ter : régime social des impatriés (article L. 111-2-2 du code de la sécurité sociale), Article 124 : carte de résident délivrée pour une contribution économique exceptionnelle.

L'article 81 C du Code Général régime fiscal des impatriés comporte deux parties principales, comme suit :

Article 81 C I : Les salariés appelés de l'étranger à occuper un emploi dans une entreprise établie en France pendant une période limitée ne seront pas soumis à l'impôt sur le revenu à raison des éléments de leur rémunération directement liés

à cette situation, ou, sur option, et pour les salariés et personnes autres que ceux appelés par une entreprise établie dans un autre état, à hauteur de 30 % de leur rémunération.

Article 81 C II : Les personnes mentionnées au 81 C I, pendant la durée où ils bénéficient des dispositions précitées, seraient exonérés d'impôt sur le revenu, à hauteur de 50 %, sur certains revenus personnels.

Article L.111-2-2 du code de la sécurité sociale : les salariés et non-salariés étrangers impatriés pourront désormais demander à être exemptés des cotisations sociales au régime français d'assurance vieillesse pendant une période de trois ans, susceptible de prolongation de même durée.

Loi de modernisation de l'économie adopté définitivement le 23 juillet 2008.

Adoption définitive du projet de loi de modernisation de l'économie

Ce texte comporte des dispositions protectrices du patrimoine de l'entrepreneur individuel et assouplit le régime des bons de souscription de parts des créateurs d'entreprises. Les travailleurs indépendants peuvent désormais utiliser la procédure de rescrit social. Les travailleurs indépendants bénéficiant des régimes des micro-entreprises ont la possibilité d'effectuer un versement libératoire en matière d'impôt sur le revenu, et de calculer les cotisations sociales sur la base du chiffre d'affaire (ou revenus non commerciaux) effectivement réalisé le mois ou trimestre précédent (régime micro-social). Les développements seront nombreux. À suivre...

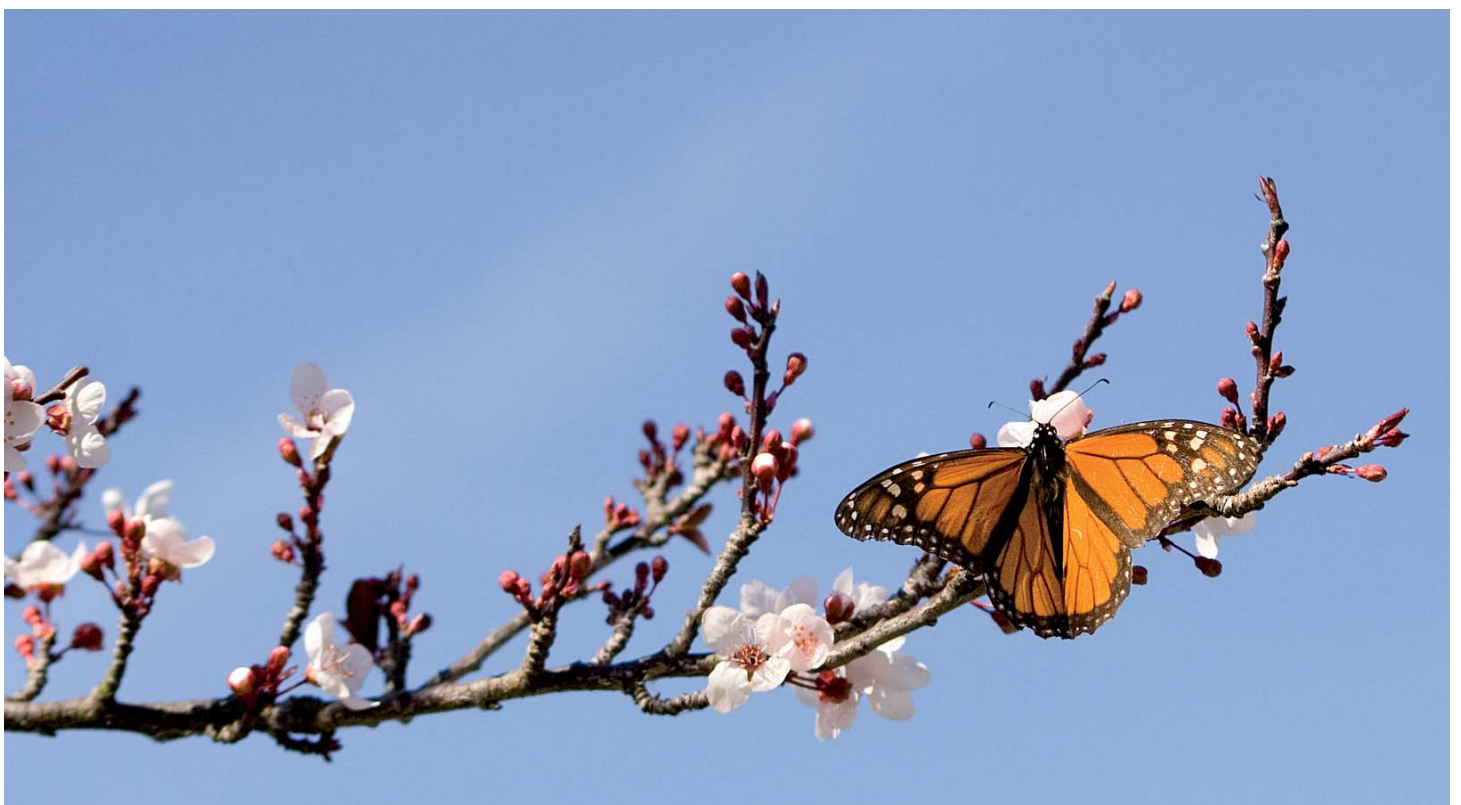
Adoption définitive du projet de loi de modernisation de l'économie par le Sénat le 23 juillet 2008.

Mission d'information sur les niches fiscales

Le rapport de la mission d'information sur les niches fiscales de la commission des Finances de l'Assemblée nationale laisse entrevoir une rapide augmentation du poids des niches fiscales dans les finances publiques, souvent au profit des contribuables les plus aisés. En vue de favoriser l'équité fiscale et pour redresser les comptes publics, il est proposé d'instaurer un plafonnement global pour l'ensemble des niches fiscales.

À titre d'exemple, les contribuables bénéficiant du dispositif « Malraux » ne pourraient plus déduire de leur revenu global que les dépenses liées à la restauration des bâtiments, et non plus, comme par le passé, les dépenses relevant de l'activité locative. Les réductions en faveur des investissements dans les Dom-Tom, comme ceux prévus dans le cadre de la loi « Girardin », pourraient également être limités par l'instauration d'un plafond fixé à 40 000 euros ou à 15 % des revenus nets imposables des contribuables concernés.

www.assemblee-nationale.fr



► Droit fiscal

Mise en œuvre des contributions patronale et salariale sur les stock-options et les actions gratuites

En vertu de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, deux contributions sur les stock-options et les actions gratuites ont été créées au profit des régimes obligatoires d'assurance maladie français.

La contribution salariale de 2,5 % est assise sur les gains résultant de l'exercice ou de l'acquisition et sera due au titre de l'année de la cession des actions (sous réserve que le bénéficiaire ait bien respecté la période d'indisponibilité légale).

En ce qui concerne la contribution patronale de 10 %, l'employeur peut choisir d'asseoir cette contribution soit sur la juste valeur des options calculées avec les normes IFRS, soit sur 25 % de la valeur des actions à la date d'attribution. L'assiette de calcul de la contribution patronale dans le cas d'attribution d'actions gratuites est quant à elle calculée soit avec la valeur des options selon les normes IFRS, soit avec la valeur des actions à la date d'attribution par le conseil d'administration ou le directeur.

La lettre ministérielle du 29 avril 2008 indique, pour la gestion des déclarations de la contribution, un « nouveau code type de personnel : CTP 833 ».

La circulaire DSS du 8 avril 2008 disposait que « l'assiette et le montant de la nouvelle contribution doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) sur lequel sont déclarées les cotisations relatives aux rémunérations versées le mois où intervient la décision d'attribution des options ou des actions, ou le mois suivant, ainsi que sur le tableau récapitulatif annuel, annexe de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ».

Il est donc désormais recommandé d'utiliser le nouveau code type pour déclarer la contribution par internet ou pour remplir les déclarations papier.

En cas de télé-déclaration, il convient de suivre la procédure classique pour ajouter ce code dans la déclaration électronique.

Circulaire ACOSS du 8 avril 2008 et lettre ministérielle du 29 avril 2008.

► Droit du travail

Recodification des articles du code du travail à droit constant

Depuis le 1^{er} juillet 2008, la nouvelle codification est seule applicable. Cependant la recodification ayant été effectuée à droit constant, la citation d'une ancienne référence est sans effet juridique sur la légalité des actes et dans certains cas, la référence aux deux articles « l'article L... du code du travail (ancien) devenu l'article L... du code du travail (nouveau) » peut être maintenue. Les articles n'ayant pas été recodifiés restent en vigueur jusqu'à leur recodification. Un logiciel de concordance est disponible sur le site du ministère.

Circulaire DGT n° 2008/05 du 8 avril 2008

Discriminations justifiables

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 transpose enfin trois directives communautaires pour lesquelles la France avait fait l'objet de procédures de recours en manquement par la Commission Européenne.

Cette loi précise les notions de « discrimination directe et indirecte » et de « harcèlement moral ou sexuel » et introduit la possibilité de justifier des mesures discriminatoires.

Les différences de traitement sont en effet possibles « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée » (article L1133-1 du code du travail).

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 transposant les directives 2000/43/CE du 29 juin 2000, 2000/78/CE du 27 novembre 2000, 2002/73/CE du 23 septembre 2002.

Augmentation au 1^{er} juillet

Le Smic a augmenté de 0,9 % au 1^{er} juillet 2008, le salaire brut horaire est de 8,71 euros, et le salaire brut mensuel de 1321,02 euros ainsi que les prestations d'assurance chômage qui sont revalorisées de 2,5 %. Les minimas sociaux, allocations familiales, tarifs des consultations médicales restent inchangés.

Publication de deux décrets portant modernisation du marché du travail et de l'arrêté fixant les modèles d'homologation de la rupture conventionnelle

Aux termes de ces décrets, le délai de carence pour le versement du complément de rémunération en cas d'absence maladie (non professionnelle) des salariés est réduit à 7 jours et le montant de l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieur à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, augmenté de deux quinzièmes de mois par année au delà de dix ans d'ancienneté (licenciement pour motif personnel ou économique),

L'arrêté contient le formulaire d'homologation devant être signé par chacune des parties avant homologation de la rupture conventionnelle par la DDTEFP

Décrets n° 2008-715 et 2008-716 du 18 juillet 2008 / Arrêté du 18 juillet 2008 publiés au JO du 19 juillet 2008.

Adoption définitive du projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Ce texte comporte principalement des mesures relatives à la durée du travail (profonde modification du cadre juridique du compte épargne-temps, modification des règles relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, assouplissement des conditions de recours aux forfaits en heures ou forfaits-jours permettant en pratique d'augmenter conventionnellement la durée du travail) et à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise (représentativité syndicale, désignation des délégués syndicaux, élections professionnelles et validité des accords collectifs d'entreprise).

Projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, adopté définitivement le 23 juillet 2008 par le Sénat.

Le point sur les salariés mis à disposition intégrés « de façon étroite et permanente »

Les salariés mis à disposition d'une entreprise lorsqu'ils sont « intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail » de la société d'accueil :

- sont pris en compte dans le calcul des effectifs en application de l'article L 620-10 ancien
- électeurs aux élections des membres du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel dès lors qu'ils en remplissent les conditions (Cass. Soc. 28 février 2007 n° 06-60.171)

Ainsi, « la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale au budget de fonctionnement du comité d'entreprise doit inclure le montant de leur rémunération, fut-elle payée en tout ou partie par la société » employeur des salariés mis à disposition.

Cette décision portant sur la subvention de fonctionnement est susceptible d'être étendue à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, éléments qui devront dorénavant être pris en compte par les entreprises.

Cass. Soc. 7 novembre 2007, n° 06-12.309.

Liberté de prestation de services : dispositions impératives de l'État dans lequel les salariés sont détachés

Un arrêt récent de la CJCE faisant suite aux arrêts Viking et Laval qui portaient sur l'action collective des syndicats de l'Etat-membre d'accueil, vient préciser et réaffirmer que les sociétés détachant du personnel pour l'exécution d'une prestation de services dans un autre état membre ne sont tenues de respecter que les mesures nationales impératives inscrites dans des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, ou dans des conventions collectives d'application générale (i.e. « celles qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celle-ci », article 3 paragraphe 1 et 8 de la directive 96/71).

Par conséquent, une clause sociale imposant le respect d'une convention collective territoriale (portant notamment sur le salaire minimal) dans un appel d'offre de marchés publics, alors que cette convention collective n'est pas d'application générale, est contraire à l'article 49 du traité.

Arrêt Rüffert (CJCE 3 avril 2008, affaire 346/06).

► Expatriation de salariés au Royaume-Uni : règles applicables en matière de versements effectués depuis l'étranger vers le Royaume-Uni ("remittance basis")

Voici une mise à jour des règles d'imposition applicables aux salariés non-domiciliés ("Non-domiciled" ou "Not ordinarily resident") au Royaume-Uni. Le Gouvernement tend à modifier les règles de "remittance basis" au détriment des résidents non-ordinaires. Ces règles sont applicables au 6 avril 2008. Il est à noter que ces nouvelles règles n'ont pas encore été définitivement entérinées et sont susceptibles de changements.

Situation jusqu'au 5 avril 2008

Les contribuables, considérés résidents non-ordinaires au Royaume-Uni, et bénéficiant de la "Remittance basis", pouvaient calculer en fin d'année, la portion de leur salaire liée aux jours travaillés au Royaume-Uni et celle liée aux jours travaillés hors du Royaume-Uni, pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu britannique, concernant les revenus non rapatriés au Royaume-Uni.

Situation depuis le 6 avril 2008 (projet)

Voici les principaux impacts du projet :

- a. Les contribuables réclamant l'application de la "remittance basis" perdront le bénéfice de leur abattement personnel (£5 225 en 2008 et £5 435 en 2009 pour une personne seule, etc., ce qui augmentera leur impôt sur le revenu britannique).
- b. Les contribuables disposant de moins de £2 000 de revenus non rapatriés au Royaume-Uni bénéficieront de la "remittance basis" sans perte de leur abattement personnel.
- c. En cas de versements se rapportant à des jours travaillés au Royaume-Uni ou à l'étranger effectués sur un compte étranger, il faudra considérer chaque transaction faite sur ce compte séparément et ce, afin de déterminer ce qui est imposable au Royaume-Uni (auparavant l'on considérait la totalité des versements sur l'année).

Implications pratiques

Tout transfert et versement, depuis ou vers l'étranger, réalisé depuis le 6 avril 2008, sera concerné par ces nouvelles règles et devra faire l'objet d'un examen minutieux.

Il sera alors plus difficile de déterminer à l'avance quelle proportion des revenus correspondant aux jours travaillés hors Royaume-Uni demeurera hors Royaume-Uni, et donc pour les employeurs de moduler les retenues à la source ("reduced PAYE").

Les expatriés, résidents non-ordinaires, devront être plus vigilants quant au versement au Royaume-Uni des revenus correspondant aux jours travaillés hors Royaume-Uni. Ils auront aussi peut-être besoin de revoir leurs arrangements financiers (comptes bancaires au Royaume-Uni et Offshore).

Finance Act 2008.

► Signature d'une nouvelle convention fiscale avec le Royaume-Uni

Cette convention fiscale doit être soumise à approbation parlementaire et n'est pas encore en vigueur.

Une nouvelle convention fiscale entre la France et le Royaume-Uni a été signée le 19 juin 2008 à Londres par Christine Lagarde et son homologue britannique, Alistair Darling.

Elle constituera un instrument d'intensification des échanges et des investissements entre les deux États. Son entrée en vigueur devrait intervenir courant 2009.

► Immigration

Après de nombreuses dispositions réglementaires en 2006 et 2007 qui ont modifié le paysage du droit de l'immigration en France, notamment avec la création d'une nouvelle carte de

séjour « salarié en mission », les autorités françaises ont récemment publié de nouveaux formulaires Cerfa propres à chaque type de permis de travail demandé (mobilité intra-groupe/salarié en mission, jeunes professionnels, détaché, salarié/cas général, etc.).

Ces formulaires devraient rendre les conséquences légales et pratiques du type de permis de travail choisi plus claires. Ces formulaires devraient pouvoir être remplis en ligne dans les prochaines semaines.

Site Ministère de l'immigration/formulaires cerfa.

La fin du premier semestre 2008 qui coïncide avec le début de la Présidence française de l'Union européenne a été illustrée par un pas supplémentaire vers la libre circulation des travailleurs européens : en effet, à compter du 1^{er} juillet 2008, les ressortissants des 8 nouveaux États Membres ayant rejoint l'Europe en mai 2004 (à savoir la Pologne, la Hongrie, la République Tchèque, la Slovaquie, la Lettonie, l'Estonie et la Lituanie) ne sont plus soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi.

En pratique, cela signifie que ces salariés sont désormais dispensés de l'obtention préalable de l'autorisation de travail.

En revanche, les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie restent eux soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi (hormis pour les 150 métiers en tension) et à l'obtention préalable d'une autorisation de travail et d'un permis de séjour pour exercer une activité salariée en France.

Arrêtés du 24 juin 2008 et du 18 janvier 2008 relatifs à la délivrance sans opposition de la situation de l'emploi des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires.

Le projet de loi sur la modernisation de l'économie (adopté définitivement le 23 juillet 2008) prévoit dans son article 32 une disposition pour attirer les talents et améliorer l'attractivité du territoire français : il s'agit de faciliter la délivrance d'un titre de résident aux étrangers dont la présence sur le territoire français apporte « une contribution économique exceptionnelle » à la France.

Seraient a priori concernés les PDG de filiales étrangères établies en France, les grands investisseurs individuels, etc. Aucune durée préalable de séjour ni de condition d'intégration républicaine ne serait demandée.

Un décret en Conseil d'État devra ensuite préciser les modalités d'application du dispositif, si la loi est votée telle quelle.

Projet de loi de modernisation de l'économie adopté définitivement le 23 juillet 2008.

La carte de séjour « compétences et talents »

Cette carte est destinée à attirer en France des étrangers compétents et talentueux qui souhaitent réaliser un projet professionnel. Ils peuvent bénéficier avec leur famille d'une carte de séjour pour une durée de trois ans, renouvelable une fois. Même si d'autres catégories peuvent être concernées (profession indépendante, sportifs, artistes, etc.) et qu'il existe des spécificités pour les ressortissants de la zone de solidarité prioritaire, nous aborderons ici principalement le cas des activités salariées et des investisseurs. La qualité et la localisation du projet, ainsi que la capacité à le réaliser sont des éléments déterminants pour obtenir un accord. Ainsi, le projet doit participer au développement économique et au rayonnement de la France ainsi qu'à celui, directement ou indirectement, du pays d'origine du demandeur.

S'agissant des activités salariées, les transferts intra-groupe ne sont pas concernés par cette disposition.

Par ailleurs, le candidat doit justifier de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ou un diplôme au moins équivalent à la licence pour compenser l'absence ou le peu d'années d'expérience.

De leur côté, les investisseurs doivent présenter un projet :

- créant (ou sauvegardant) au moins deux emplois, ou comportant des investissements d'au moins 300 000 euros (immobilisations corporelles ou incorporelles),
- ou porté par une société étrangère créée depuis au moins deux ans ou déjà implantée en France.

les rendez-vous de la rentrée

► Conférence Landwell & Associés

Les aspects "Concurrence" de la loi de modernisation de l'économie.
Septembre 2008

► Conférence Landwell & Associés et PricewaterhouseCoopers

Partenariats public-privé, projet de loi : quelles innovations, quelles perspectives ?
mercredi 1er Octobre 2008.

► Conférence Landwell & Associés

"L'impact du droit communautaire dans la gestion fiscale des entreprises. Actualités et tendances"

Conférence organisée dans le cadre de PwC Fiscalis, le rendez-vous annuel de l'actualité fiscale européenne et internationale". Octobre 2008

Contact : Sophie Périer - sophie.perier@fr.landwellglobal.com - Tél. 01 56 57 49 34

contacts HRS Landwell

Contacts

Bernard Borrely, Associé
Tél. 01 56 57 81 94

Francis Collin, Associé
Tél. 01 56 57 82 07

Olivier Dussarat, Associé
Tél. 01 56 57 40 51

Nicole Goulard, Associée
Tél. 01 56 57 83 31

Rozenn Hamelet, Associée
Tél. 01 56 57 40 68

Michael Jaffe, Associé
Tél. 01 56 57 40 42

Pascale Jouble, Associée
Tél. 01 56 57 40 05

Isabelle Mathé-Ramos, Associée
Tél. 01 56 57 85 95

Georges Morisson-Couderc, Associé
Tél. 01 56 57 83 73

William Phillips, Associé
Tél. 01 56 57 42 75

Isabelle Savier-Pluyette, Associée
Tél. 01 56 57 86 31

Siège social

Landwell & Associés
Crystal Park
61, rue de Villiers
92208 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél. 01 56 57 56 57
Fax 01 56 57 56 58

Landwell en région

Bordeaux	05 57 10 07 00
Grenoble	04 76 84 33 00
Lille	03 20 06 75 25
Lyon	04 78 17 81 00
Marseille	04 91 99 30 30
Montpellier	04 99 13 69 50
Nantes	02 51 84 36 90
Rennes	02 99 31 73 00
Strasbourg	03 90 40 26 24