

Polska Izba  
Handlowo-Przemysłowa  
we Francji



Chambre de Commerce  
et d'Industrie Polonaise  
en France

# **BULLETIN D'INFORMATION**

## **N° 72**

### **FEVRIER - MARS 2013**

#### **DANS CE NUMÉRO :**

##### **1. EDITORIAL**

##### **2. PROGRAMME D'ACTIVITÉS**

##### **3. DOSSIERS DE LA CCIPF**

- Lorsque survient un accident du travail
- La responsabilité civile de l'employeur au titre de l'accident du travail

##### **4. PRÉSENTATION D'ENTREPRISE**

##### **5. NOUVEAUX ADHÉRENTS**

#### **CHAMBRE DE COMMERCE & D'INDUSTRIE POLONAISE EN FRANCE**

16 place Vendôme 75001 Paris

T: +33 1 40 22 99 20 // F: +33 1 75 43 94 71

secretariat@ccipf.org // www.ccipf.org

Urszula MAJORKIEWICZ // Directeur - um@ccipf.org - T: 01 75 43 94 10  
Eva KOMAR // Responsable de projets - eva.komar@ccipf.org - T: 01 75 43 48 21



**Hania STYPULKOWSKA - GOUTIERRE**  
Président de la CCIPF

Ce qui caractérise ce début d'année dans les relations franco-polonaises c'est indiscutablement un changement, une évolution politique et économique.

La volonté affichée des deux Présidents lors de la visite de François Hollande à Varsovie en novembre dernier et celle du Premier Ministre Tusk lors de sa visite fin janvier à Paris de renforcer les liens l'entente plus que cordiale sur la stratégie commune face aux grandes échéances européennes (exemple : la négociation des budgets surtout l'enveloppe des FSE et la PAC) montre qu'une nouvelle page de l'histoire des relations franco-polonaises est en train de se tourner.

La relance des rencontres du Triangle de Weimar et de Visegrad témoigne encore une fois de la nouvelle dynamique sur l'axe Paris-Varsovie.

Sur le plan économique, malgré un inévitable tassement de la croissance en Pologne en 2012 dû à la crise (2,1 % contre 4,3 % en 2011), le pays poursuit sa modernisation et son intégration européenne à grande vitesse, suscitant une admiration de ses voisins plus durement touchés par la crise et pour certains par des bouleversements politiques.

La stabilité politique en Pologne a sans conteste été un facteur déterminant pour l'afflux des IDE.

Les prochaines élections législatives n'auront lieu qu'en 2015.

La Pologne est par ailleurs devenue un grand pays exportateur : 70 % de ses échanges se font à l'intérieur des frontières de l'UE.

La réputation polonaise n'est plus à faire dans le secteur de la menuiserie industrielle, du meuble, de l'agroalimentaire, de la machine-outil.

Et la sous-traitance polonaise dans certains secteurs tels l'automobile ou les industries de

haute précision, a depuis longtemps fait ses preuves.

Le gouvernement a d'ailleurs, dans la lignée des recommandations de la Commission Européenne, misé sur la compétitivité des entreprises polonaises et l'indispensable innovation, en instituant des aides, notamment fiscales pour la recherche et le développement.

Enfin, il est à noter que les entreprises polonaises commencent à investir à l'Ouest et l'on a pu observer des initiatives réussies dans le domaine de l'IT, des logiciels et l'agroalimentaire.

Et l'avenir ?

Plusieurs secteurs sont concernés par un développement :

Le gouvernement polonais lance son programme de 2<sup>ème</sup> vague de privatisations ; des opportunités intéressantes sont encore à saisir par les investisseurs français.

Le secteur énergétique est très porteur et propice aux innovations dans le cadre de la politique de diversification des sources d'énergie (construction de centrales nucléaires, de la centrale thermique de Rybnik à charbon propre, du terminal méthanier à Swinoujscie et du grand parc éolien en Mer Baltique). Sans oublier bien sûr le gaz de schiste qui constitue pour la Pologne un espoir d'importants investissements innovants et à terme une nouvelle source d'énergie créatrice d'emplois dans un pays qui compte actuellement 10,5 % de chômeurs.

Le secteur ferroviaire qui nécessite d'importants investissements de modernisation du réseau tant pour la rénovation des lignes que la construction de nouvelles liaisons notamment avec des lignes à grande vitesse dont l'avenir reste actuellement encore incertain.

Enfin il est à parier que la Pologne sera encore quelque temps une importante destination pour l'externalisation des services – les BPO.

Tous ces projets seront évidemment facilités avec l'entrée de la Pologne dans la zone euro. Le Premier Ministre a affirmé sans ambages l'attachement de la Pologne et de son gouvernement au principe de l'adoption de l'euro, d'autant que le pays réunit désormais les critères de Maastricht.

Reste à savoir si l'amendement de la Constitution polonaise, préalable nécessaire à cette loi d'intégration, recueillera la majorité qualifiée nécessaire pour permettre une convergence d'ici 2016.

## FEVRIER 2012

Mardi 26 février ► Marché de l'énergie éolienne & photovoltaïque en Pologne — nouveau cadre législatif // Paris

## MARS 2012

12-15 mars ► Salon MIPIM // Cannes

## AVRIL 2012

Mardi 16 avril ► Investir en Pologne :  
Katowice - la destination de l'année 2013

date à confirmer ► Promotion des régions polonaises en France

## MAI 2013

Lundi 13 mai ► Conférence énergétique // 2ème édition :  
Energy Cooperation Prospects in Poland - Business  
opportunities in Poland // Sénat Français, Paris

29-31 mai ► Promotion des entreprises polonaises du secteur de l'eau

## CZERWIEC 2013

4-5 juin ► Exposition des produits agroalimentaires polonais // Rungis

18 juin ► Promotion de la ville de Lodz à Lyon

29 juin ► Formation pour les sociétés polonaises du secteur du BTP et  
les agences de travail temporaire // Paris

29 juin ► Assemblée Générale de la CCI Polonaise en France // Paris

## Lorsque survient un accident du travail

**Il est souvent difficile de rester calme et de penser logiquement face à un accident dont les conséquences peuvent s'avérer très graves. Or, nous ne pouvons pas ignorer, que dans de telles circonstances le salarié est tenu de remplir des obligations spécifiques, dont le manquement peut s'avérer très grave en conséquences.**

Les accidents sur le lieu de travail ne constituent pas des événements courants et récurrents auxquels les salariés et les employeurs pourraient s'habituer. Pour cette raison, de tels accidents, en particulier les accidents graves ou mortels, peuvent provoquer une réaction émotionnelle forte parmi les autres salariés ou chez l'employeur et par conséquent avoir une incidence sur la rationalité de leurs actions. Cette réaction est généralement plus forte chez les personnes qui ont en quelque sorte contribué à la survenance de cet événement. Il convient tout de même de noter, que le législateur a expressément règlementé les procédures et les obligations de l'employeur en cas de la survenance de l'accident sur le lieu de travail.

En cas de la survenance d'un accident, l'employeur est tenu de prendre des mesures nécessaires pour éliminer ou réduire le risque, garantir les premiers secours aux blessés et déterminer les circonstances et les causes de l'accident. Il a également l'obligation de prendre des mesures nécessaires afin de prévenir des accidents similaires dans le futur.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail territorialement compétent ainsi que le procureur, de l'accident mortel, grave ou collectif et de tout autre accident lié au travail dont les conséquences sont les mêmes (à condition qu'il puisse être considéré comme un accident de travail).

Jusqu'à l'établissement des circonstances et des causes de l'accident, l'employeur a l'obligation de sécuriser les lieux. La

protection des lieux de l'accident doit être effectué de manière à :

- ce que les personnes non autorisées ne puissent pas accéder sur les lieux ;
- empêcher de mettre en marche, sauf en cas de nécessité, des machines et d'autres équipements techniques suspendus dans le cadre de l'accident, mais également ;
- empêchera la modification de l'emplacement des machines, d'autres équipements techniques et d'autres objets qui constituent la cause de l'accident ou permettent de reconstruire les circonstances de la survenue du ledit accident.

Les machines et les autres équipements techniques peuvent être remis en marche uniquement si l'employeur y consent. L'employeur est tenu d'en décider avec l'inspecteur social du travail. Avant de consentir au redémarrage des machines ou d'autres équipements techniques, l'employeur est tenu d'inspecter les lieux de l'accident et d'effectuer, si nécessaire, un croquis ou une photographie des lieux de l'accident. Dans le cas de la survenue d'un accident mortel, grave ou collectif, l'employeur peut consentir au redémarrage des machines et d'autres équipements techniques qu'après consultation préalable avec l'inspecteur du travail compétent et le procureur. Si l'accident a eu lieu dans une entreprise minière, l'autorité de la surveillance de l'industrie minière doit également approuver cette décision.

Les modifications sur les lieux de l'accident, sans le consentement préalable de l'employeur, sont autorisées uniquement en cas de nécessité de sauver des personnes ou des biens, ou encore pour prévenir un danger imminent.

Après avoir sécurisé les lieux, l'employeur est tenu de déterminer les circonstances et les causes de l'accident du travail. A cette fin, l'employeur nommera une équipe post-accidentelle. La loi définit les règles de la nomination de cette équipe.

Immédiatement après avoir été informé de l'accident du travail, l'équipe post-accidentelle a l'obligation :

- équipements techniques, ainsi que l'état des dispositifs de protection;
- d'examiner les conditions de travail et d'autres circonstances qui pourraient avoir une influence sur la survenue de l'accident;
- d'écouter les explications de la victime, si son état de la santé le permet;
- de recueillir des renseignements de la part des témoins de l'accident ;
- de consulter un médecin, et si nécessaire l'avis d'autres experts, pour évaluer la nature et les conséquences de l'accident ;
- d'effectuer si nécessaire un croquis ou prendre des photos des lieux de l'accident et de recueillir d'autres preuves de l'accident ;
- de qualifier juridiquement l'accident.

L'équipe post-accidentelle est également tenue de déterminer les mesures de prévention et les demandes, en particuliers celles résultant de l'évaluation des risques professionnels sur le lieu du travail où l'accident s'est produit. Par ailleurs, l'équipe post-accidentelle a l'obligation d'analyser les matériaux recueillis par les autorités chargées de l'enquête. Lorsque l'accident est une catastrophe ou a constitué un danger pour la sécurité publique, la commission post-accidentelle devrait utiliser les conclusions de la commission des experts nommés par le ministre compétent, le voïévode ou l'organe de surveillance visée à l'article 237<sup>14</sup> du Code du travail, afin de déterminer les causes de l'accident et d'expliquer les problèmes techniques et technologiques.

Les coûts associés aux actions nécessaires pour déterminer les circonstances de l'accident du travail et les causes de sa survenue sont à la charge de l'employeur.

Après avoir déterminé les circonstances et les causes de l'accident, la commission post-accidentelle prépare un procès-verbal de l'accident. Il doit être effectué dans les 14 jours à compter de la date de la notification de l'accident. La commission post-accidentelle remet à l'employeur pour approbation le procès-verbal et la documentation post-accidentelle. Si les membres de la commission post-accidentelle ne parviennent pas à un accord sur le contenu du procès-verbal de l'accident, la décision finale sera prise par l'employeur. Avant de remettre le procès-verbal de l'accident à l'employeur pour approbation, la

commission post-accidentelle est tenue de présenter le contenu du procès-verbal de l'accident à la victime, en cas d'accident mortel – à la famille du salarié décédé. Tant la victime, que les membres de la famille du salarié décédé sont en droit de présenter leurs observations et leurs réserves aux conclusions du procès-verbal de l'accident. La victime peut consulter la documentation relative à l'affaire et en prendre des notes, des copies et des extraits.

L'employeur est tenu d'approuver le procès-verbal de l'accident dans les 5 jours à compter de son achèvement. Si la victime ou les membres de la famille du salarié décédé ont signalé des réserves au contenu du procès-verbal de l'accident, ou si ce procès-verbal ne remplit pas les conditions prévues par la loi, l'employeur ne l'approuvera pas. La commission post-accidentelle devra fournir des explications et des informations complémentaires pour ensuite préparer dans un délai de 5 jours un nouveau procès-verbal de l'accident, accompagné du premier procès-verbal non-approuvé par l'employeur. Lorsque le procès-verbal sera approuvé, l'employeur doit immédiatement le remettre à la victime, en cas d'accident mortel – aux membres de la famille du salarié décédé. Pour les cas des accidents mortels, graves ou collectifs, l'employeur est également tenu de remettre ce procès-verbal à l'inspecteur du travail compétent. Ce dernier est en droit de rendre le procès-verbal à l'employeur, accompagné d'une demande motivée visant à réexaminer les circonstances et les causes de l'accident. Cette situation a principalement lieu lorsque le procès-verbal contient des conclusions en violation des droits du salarié ou des mesures de prévention inappropriées. Dans un tel cas, ce document sera transmis à la commission post-accidentelle afin de clarifier, compléter et préparer un nouveau procès-verbal conformément aux principes énoncés ci-dessus.

Le procès-verbal de l'accident, accompagné de la documentation post-accidentelle doivent être conservés pendant 10 ans. L'employeur a l'obligation de tenir un registre des accidents sur la base des procès-verbaux.

## La responsabilité civile de l'employeur au titre de l'accident du travail

**Le paiement des cotisations sociales « accident du travail – maladie professionnelle » (ci-dessous « cotisations accident ») n'exonère pas totalement l'employeur de sa responsabilité au titre de l'accident survenu.**

L'employeur est tenu de verser des cotisations accidents pour chaque salarié. Ces cotisations servent à financer des prestations liées aux accidents du travail et les maladies professionnelles et constituent la forme principale de la compensation des dommages causés. Or, le paiement des cotisations accidents n'exonère pas totalement l'employeur de la responsabilité résultante des accidents de travail. Le salarié, victime d'un accident du travail (ou les personnes ayant subi un dommage à la suite du décès du salarié) est en droit de réclamer des indemnités supplémentaires conformément aux principes de la responsabilité régies par les dispositions du code civil.

La responsabilité civile de l'employeur pour les dommages causés à la suite d'un accident du travail a un caractère subsidiaire. Cela signifie que l'employeur sera responsable à condition que les revendications du salarié aient été préalablement reconnues par les autorités délivrant ces prestations et dans la mesure dans laquelle les prestations de l'assurance accident n'ont pas couvert le préjudice subi par l'employeur.

La charge de la preuve repose sur le salarié qui exerce une action en justice pour demander des dommages et intérêts causés par l'accident du travail. Il ne suffit pas de s'appuyer sur le procès-verbal déterminant les circonstances et les causes de l'accident du travail (procès-verbal de l'accident). Le salarié est tenu de démontrer que les conditions préalables pour engager la responsabilité civile ont bien été remplies.

La responsabilité civile de l'employeur peut être fondée sur la faute ou sur le risque. Lorsqu'elle sera fondée sur la faute, l'employeur sera présumé responsable à

condition que l'accident du travail survienne à la suite d'une action fautive délibérée (ou l'inaction). Cela signifie qu'il est possible d'accuser l'employeur (ou la personne agissant en son nom) à condition de prouver que dans des circonstances précises, il n'a pas effectué ses obligations, ou a pris et effectué une mauvaise décision, dont le dommage subi par l'employeur constitue la conséquence. Dans un tel cas, le salarié est tenu de démontrer les conditions préalables de responsabilité suivantes: la faute de l'employeur, l'action ou l'omission illicite, le dommage et le lien de causalité entre l'action ou l'omission illicite et le dommage.

Certains employeurs assument une responsabilité plus étendue. Elle est fondée sur le risque et s'applique aux entreprises et aux établissements dont la mise en mouvement est effectuée par les forces de la nature (vapeur, gaz, électricité). Ainsi, ces entités peuvent voir leur responsabilité engagée en cas de la survenance des dommages corporels ou matériels causés par le mouvement de cette entreprise ou de cet établissement. Les aciéries, les mines ou les entreprises de bâtiments ou d'électricité constituent des exemples de telles entreprises.

Contrairement à la responsabilité fondée sur la faute, pour engager la responsabilité fondée sur le risque, le salarié n'est pas tenu de démontrer que l'action ou l'omission de l'employeur étaient fautives. Il est uniquement tenu de prouver le dommage (préjudice corporel) et le lien de causalité entre le mouvement de l'entreprise et le préjudice en résultant. Le salarié est dispensé de l'obligation de prouver la faute et l'illégalité de l'activité, car la responsabilité de l'employeur est fondée sur la faute indépendamment de l'existence de ces conditions. Même si dans certaines circonstances, il n'est pas possible d'accuser l'employeur d'avoir agi illégalement, il ne pourra pas s'exonérer de la responsabilité pour les dommages causés suite à un accident du travail. Seuls les dommages causés par la force majeure, la faute de la victime ou d'un tiers du fait duquel

pour les dommages causés suite à un accident du travail. Seuls les dommages causés par la force majeure, la faute de la victime ou d'un tiers du fait duquel l'entreprise ou l'établissement n'est pas responsable, constituent des cas de l'exonération de la responsabilité fondée sur le risque de l'employeur.

Suivant le préjudice subi et son impact sur la vie future, la victime est en droit de réclamer soit une indemnisation unique, soit une pension pour les lésions corporelles ou les troubles de la santé, accompagnée d'une somme d'argent au titre de compensation pour les dommages subis. Lorsque l'accident avait pour conséquence le décès du salarié, les personnes ayant subi un dommage causé par cette mort ont également la possibilité de réclamer le remboursement des frais

médicaux et des frais funéraires, une indemnisation unique ou une pension. Le salarié est en droit de réclamer de la part de l'employeur des prestations complémentaires résultant de l'accident du travail, or cette demande ne peut pas être supérieure à la valeur des revendications qui n'ont pas été indemnisées par l'assurance sociale. Contrairement aux cotisations accident, le montant de cette prestation complémentaire n'est pas une somme forfaitaire, mais dépend des circonstances de l'espèce et de l'étendue de la perte subie par le salarié.

**WAR PAR Agata Miętek**  
**DYN TNE**  
**SKI RS** • Département Droit du Travail  
*Cabinet d'avocats Wardyński & Partners*





Indar Energy est un des premiers consultants en énergie opérant sur les marchés dérégulés depuis l'ouverture. Plus de 15 ans de présence sur ces marchés est le meilleur garant de la qualité de nos services.

Nous faisons profiter à nos clients de notre expérience et de nos connaissances pour leur assurer la couverture de leurs besoins énergétiques au meilleur coût dans des marchés instables et volatils.

Indar Energy fait autorité en matière d'analyse de marché et est un conseil indépendant, créatif et efficace.

**Notre offre:**

- Le développement de stratégies et l'ingénierie contractuelle
- Le conseil
- Le courtage
- La formation

Notre offre se matérialise par une véritable « ingénierie contractuelle » tenant compte de l'exposition au risque, qui aboutit à des solutions sur mesure de la clause prix et indexation des prix tant pour les mono sites que les multi sites jusqu'à quelques milliers de sites.

**L'expertise d'Indar Energy:**

- Matières premières énergétiques – marchés financiers et physiques
- Création de contrats sur mesure
- Optimisation des prix
- Développement de stratégies appropriées à la gestion des risques
- Intelligence de marché et études économiques

Indar Energy organise des stages de formation du personnel de ses clients dans le secteur énergétique.

## 4.

Indar Energy a conclu des accords de partenariat et peut proposer la fourniture de services complémentaires tels que:

- **l'accès à un logiciel de gestion** (Evolution Energie),
- **un suivi des évolutions légales et réglementaires** avec les cabinets d'avocats spécialisés en énergie tels que Gide Loyrette Nouel et Ravetto Associates,
- **des informations** mondiales dans l'énergie avec sa collaboration avec les magazines Petrostrategies et Europ Energies.
- **l'accès à un flux de données de marchés** en temps réel ou différé sur les marchés énergétiques européens et d'informations européennes et internationales par sa collaboration avec MONTEL.

D'autre part Indar Energy a une collaboration étroite et dynamique sur les sujets de l'énergie avec la Chambre de Commerce & d'Industrie Polonaise en France.

**INDAR ENERGY**  
20, rue du 4 septembre  
75002 PARIS  
Tel: 33(0)1 55 34 36 05  
Fax: 33(0)1 55 34 36 04  
[www.indarenergy.com](http://www.indarenergy.com)

**Denys Pose** // [denys.pose@indarenergy.com](mailto:denys.pose@indarenergy.com)  
**Yvonne Kochanska** // [yvonne.kochanska@indarenergy.com](mailto:yvonne.kochanska@indarenergy.com)  
**Serge Lescoat** // [serge.lescoat@indarenergy.com](mailto:serge.lescoat@indarenergy.com)  
[contact@indarenergy.com](mailto:contact@indarenergy.com)





# JOBS PLUS

Nos spécialistes à vos services

## YOUR TRUST. OUR SUCCESS

Située à Cracovie, en Pologne et créée en 2001, JOBS PLUS est une société spécialisée dans recrutement et la mise à disposition du personnel.

Suite à notre développement continu sur le marché polonais, à l'élargissement de l'Union Européenne et à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, nous avons développé notre service sur le marché français depuis 2009.

Nous collaborons avec nos partenaires dans plusieurs secteurs où des métiers sont en tension sur le marché de l'emploi français :

- Bâtiment et travaux publics : génie civil, gros œuvre et second œuvre.
- Industrie production : mécanique, menuiserie, électricité, chaudronnerie, soudage et métallurgie.
- Hôtellerie et restauration : cuisinier, serveur, barmaid, réceptionniste, femme de ménage.
- Métiers de bouche : boulanger, pâtissier, poissonnier, boucher.
- Agriculture : ouvriers agricoles, personnel saisonnier pour l'activité de cueillette et de vendange.
- Secteur médical et d'aide à la personne : infirmiers, aides-soignants, auxiliaire de vie, aides à domicile.

La qualité et la réactivité de nos équipes parlant parfaitement le français nous permet de répondre rapidement aux besoins de nos partenaires dans leurs projets de détachement de travailleurs polonais.

Nous respectons les dispositifs législatifs et juridiques polonais, français et européens dans le cadre de tous nos détachements.

Nous tenons à garantir une excellente qualité de service pour nos partenaires et candidats détachés.

N'hésitez pas à nous contacter pour que nous étudions ensemble votre projet.

---

### JOBS PLUS

ul. Piastowska 44 - 30-070 Krakow

T: +48 888 233 888

[commerce@jobsplus.fr](mailto:commerce@jobsplus.fr)

[www.jobsplus.fr](http://www.jobsplus.fr)



**François Nicolas WOJCIKIEWICZ**  
Avocat du Barreau de Paris

Présent sur le marché franco-polonais depuis 2001, et Avocat du Barreau de Paris, Maître François Nicolas WOJCIKIEWICZ a créé le Cabinet FNW Avocat en 2012. Il conseille les entreprises et les particuliers polonais dans la préservation de leurs intérêts en France, dans les investissements et acquisitions qu'ils y font, ainsi que les entreprises françaises dans leurs projets commerciaux avec des entités polonaises, en partenariat avec un réseau de Cabinets d'Avocats polonais spécialisés.

Présent sur le marché franco-polonais depuis 2001, et Avocat du Barreau de Paris, Maître François Nicolas WOJCIKIEWICZ a créé le Cabinet FNW Avocat en 2012. Il conseille les entreprises et les particuliers polonais dans la préservation de leurs intérêts en France, dans les investissements et acquisitions qu'ils y font, ainsi que les entreprises françaises dans leurs projets commerciaux avec des entités polonaises, en partenariat avec un réseau de Cabinets d'Avocats polonais spécialisés.

FNW Avocat conseille en particulier les entreprises de transport dont la flotte opère au sein de l'Union Européenne, au départ ou à destination de France, réalise des opérations de cabotage, ou est confrontée à la réglementation française du transport. Le Cabinet est aussi le conseil de transporteurs et commissionnaires opérant en provenance de Pologne ou en direction de Pologne, ainsi que de leurs assureurs dans le cadre des litiges de transport. Le Cabinet est à ce titre spécialisé en contentieux commercial.

FNW Avocat est également membre de la Chambre de Commerce et d'Industrie Française en Pologne, et de l'Institut du Droit International des Transports et de la Logistique à Rouen. Il contribue en cette qualité à l'élaboration de la base UNILAW CMR pour la Pologne, et dispense des formations en droit des transports au sein du Club Transport et Logistique de la CCIFP.

#### **FNW AVOCAT**

François Nicolas WOJCIKIEWICZ

Avocat du Barreau de Paris

8, rue Picot - 75116 Paris

T + 33 1 84 16 60 81 - F + 33 1 84 16 09 94

[cabinet@fnw-avocat.fr](mailto:cabinet@fnw-avocat.fr)

[www.fnw-avocat.fr](http://www.fnw-avocat.fr)



**JOBS PLUS**

Nos spécialistes à vos services

**JOBS PLUS**

Agence de travail temporaire

**Krzysztof RAJTAR**

PDG

[krajtar@jobsplus.pl](mailto:krajtar@jobsplus.pl)

+48 509 236 846

**François-Xavier OUVRARD**

Responsable Commercial

[fx.ouvrard@jobsplus.fr](mailto:fx.ouvrard@jobsplus.fr)

+48 888 233 888

ul. Piastowska 44

30-070 Krakow

T: +48 888 233 888

[commerce@jobsplus.fr](mailto:commerce@jobsplus.fr)

[www.jobsplus.fr](http://www.jobsplus.fr)



**FNW AVOCAT**

Cabinet d'avocats

**François Nicolas WOJCIKIEWICZ**

Avocat du Barreau de Paris

8, rue Picot - 75116 Paris

T + 33 1 84 16 60 81

F + 33 1 84 16 09 94

[cabinet@fnw-avocat.fr](mailto:cabinet@fnw-avocat.fr)

[www.fnw-avocat.fr](http://www.fnw-avocat.fr)