

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

30 juin 2016
n° 15-10.557

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 30 juin 2016 N° 15-10.557

République française

Au nom du peuple français

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 17 août 2009 en qualité de directeur administratif et financier par l'association guadeloupéenne de gestion et de réalisation des examens de santé et de promotion de la santé (l'association), qui a pour mission de gérer le centre d'examen de santé, structure sanitaire faisant partie du dispositif général de la santé publique en Guadeloupe ; qu'après avoir dénoncé au procureur de la République les agissements d'un membre du conseil d'administration et du président de l'association, il a été licencié, par lettre du 29 mars 2011, pour faute lourde ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes à titre d'indemnités et de rappels de salaire ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur qui est préalable :

Attendu que l'association fait grief à l'arrêt de dire sans cause le licenciement et de la condamner à payer diverses sommes à titre de dommages et intérêts, de rappel de salaire pendant la période de mise à pied, d'indemnité de préavis, d'indemnité au titre du droit individuel à la formation et de rejeter ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour atteinte à l'honneur et dénonciation calomnieuse, violation du secret professionnel et de la correspondance, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une faute grave la dénonciation, production de pièces confidentielles à l'appui, de faits présentés comme délictueux, lorsqu'aucun élément de délit ne peut être constitué et que la dénonciation n'est pas faite de bonne foi ; que pour dire que les faits dénoncés par le salarié pouvaient être considérés comme délictueux, la cour d'appel a retenu que l'établissement d'un contrat de travail à temps plein avec effet rétroactif alors que l'intéressée n'a manifestement pas assuré un tel travail à temps plein peut être qualifié d'escroquerie, et en l'espèce, compte tenu du mode de financement de l'association, comme de détournement de fonds publics ; que l'association soutenait cependant que le docteur Y... avait effectivement travaillé pour son compte et que le fonctionnement des centres n'aurait pas été possible sans son travail ; qu'en se contentant de dire manifeste l'absence de travail à temps plein du docteur Y... sans répondre à cette argumentation, dont il résultait que le travail du docteur Y..., ne fut-il pas à temps plein, était effectif et n'avait pas été rémunéré, ce dont il résultait que les faits dénoncés n'étaient pas délictueux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1, L. 1232-1, L. 1234-1 et L. 1234-9, du code du travail ;

2°/ qu'elle soutenait encore que le salarié avait précisément refusé pendant toute cette période de régulariser la situation du docteur Y..., mettant lui-même celui-ci en difficulté par sa résistance acharnée et son hostilité personnelle contre ce médecin, alors qu'il percevait lui-même son salaire ; qu'il avait ainsi lui-même créé la situation qu'il avait dénoncée de mauvaise foi ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était ainsi invitée, si la dénonciation n'avait pas été faite de mauvaise foi dans un intérêt étranger à celui énoncé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1, L. 1232-1, 1234-1 et L. 1234-9, du code du travail ;

3°/ qu'en ne répondant pas à cette argumentation déterminante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le fait pour un salarié de porter à la connaissance du procureur de la République des faits concernant l'entreprise qui lui paraissent anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas en soi une faute ;

Et attendu qu'ayant constaté d'abord, que le salarié avait informé le procureur de la République de ce que le directeur du centre avait tenté de se faire payer des salaires pour un travail qui n'avait pas été accompli et obtenu du président de l'association la signature d'un contrat de travail alors qu'il était dans le même temps administrateur de l'association, de tels faits étant susceptibles de constituer une escroquerie ou un détournement de fonds publics, et ensuite, que sa bonne foi ne pouvait être mise en doute, la cour d'appel, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, en a exactement déduit que le salarié n'avait commis aucune faute en révélant les faits aux autorités judiciaires ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article 10 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu qu'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité ;

Attendu que pour dire qu'il n'y avait pas lieu d'annuler le licenciement et débouter le salarié de sa demande de réintégration, l'arrêt retient que la nullité ne peut être prononcée en l'absence de texte la prévoyant puisque les articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail issus de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, n'étaient pas applicables à l'époque du licenciement et que les faits dénoncés par le salarié ne se rattachaient pas à des faits de corruption, ce qui exclut l'application de l'article L. 1161-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le licenciement était motivé par le fait que le salarié, dont la bonne foi ne pouvait être mise en doute, avait dénoncé au procureur de la République des faits pouvant être qualifiés de délictueux commis au sein de l'association, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

Et sur le second moyen du pourvoi principal :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié de rappel de salaires liée à la requalification en temps plein de son contrat de travail à temps partiel à temps plein, l'arrêt retient qu'il ne produit aucun élément permettant de supposer qu'il ait travaillé plus de 136, 50 heures par mois ;

Attendu, cependant, qu'il résulte de l'article L. 3123-14 du code du travail que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher comme il lui était demandé, si le contrat de travail à temps partiel mentionnait la durée du travail ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en nullité de son licenciement et de réintégration dans ses fonctions et de sa demande en paiement d'un rappel de salaire liée à la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, l'arrêt rendu le 13 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Basse-Terre ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Basse-Terre, autrement composée ;

Condamne l'association aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente juin deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal.

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande en nullité de son licenciement, de sa demande de réintégration dans ses fonctions de directeur administratif, financier et ressources humaines à effet du 1er avril 2011 et de sa demande tendant à voir condamner l'association AGREXAM à lui verser diverses sommes à titre de rappels de salaire ;

AUX MOTIFS QUE par courrier du 23 octobre 2010, M. X... s'adressait au Procureur de la République en expliquant qu'il avait refusé de payer une facture de 15 600 euros présentée par M. Y... alors que celui-ci n'avait pas travaillé, qu'il avait également refusé de payer les salaires de ce dernier, qu'il lui avait présenté un contrat de travail avec effet rétroactif au mois de novembre 2009 alors qu'il était administrateur de l'association AGREXAM, et qu'il n'avait pas travaillé ; que M. X... faisait savoir qu'il avait refusé d'exécuter ce contrat de travail pour quelqu'un qui ne travaillait toujours pas dans la structure ; qu'il portait plainte contre X et faisait état de menaces concernant sa personne, et de tentative d'escroquerie ou d'extorsion de fonds sur l'association AGREXAM en se servant de sa signature ; qu'au regard des constatations qui précèdent, la plainte de M. X... repose sur des faits qui effectivement sont susceptibles de constituer des infractions pénales ; qu'ainsi le fait d'établir un contrat de travail à temps plein avec effet rétroactif alors que l'assuré n'a manifestement pas assuré un tel travail à temps plein, peut effectivement être qualifié d'escroquerie et en l'espèce, compte tenu du mode de financement de l'association AGREXAM, de détournements de fonds publics ; que l'article L. 1132-3-3 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut, notamment, être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1132-4 du même code que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions qui précèdent, est nul ; que manifestement, le licenciement de M. X... est essentiellement motivé par le fait qu'il ait dénoncé auprès du Procureur de la République des faits pouvant être qualifiés de délictueux au sein de l'association AGREXAM ; que la bonne foi de M. X... ne peut être mise en doute, puisque ses critiques sont corroborées par la CGSS à la suite de l'évaluation médicale qui a été faite en juin 2010 ; qu'ainsi le motif du licenciement invoqué par l'employeur ne peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse, étant relevé compte tenu des présomptions sérieuses résultant des faits constatés, la dénonciation de M. X... ne peut être considérée comme diffamatoire ou calomnieuse, que si l'employeur évoque la divulgation de courriers et la violation du secret de la correspondance à son préjudice, il n'identifie nullement lesdits courriers et ne caractérise pas leur caractère confidentiel ; que si effectivement, lors de l'entretien préalable M. X... a reconnu que le président de l'association n'avait pas proféré de menaces de licenciement à son encontre, il a précisé que M. Y... le faisait à longueur de journée et que le président était informé, et quelquefois présent, mais ne disait rien, ce qui revenait à y consentir ; que s'il en résulte que le licenciement de M. X... ne peut être considéré comme fondé sur une cause réelle et sérieuse, la nullité de ce licenciement ne peut être prononcée ; qu'en effet les dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail résulte de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 (article 35), et n'étaient pas applicables à l'époque du licenciement ; qu'en outre les dispositions de l'article L. 1161-1 du code du travail prévoyant la nullité de plein droit du licenciement d'un salarié pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ne sont pas applicables en l'espèce, puisqu'aucun fait de corruption n'a été dénoncé par M. X... ;

ALORS QUE le juge prononce la nullité du licenciement, soit lorsque la loi prévoit expressément cette sanction, soit en cas de violation d'une liberté fondamentale ; qu'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'agir en justice et à la liberté de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison de la dénonciation aux autorités judiciaires de faits délictueux commis par l'employeur au sein de l'entreprise et à l'encontre du salarié est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi du salarié ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de nullité après avoir constaté que le licenciement était motivé par le fait que M. X..., dont la bonne foi ne pouvait être mise en doute, avait dénoncé au Procureur de la République des faits délictueux au sein de l'association AGREXAM, la cour d'appel a violé les articles 6 et 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande tendant à obtenir la condamnation de l'AGREXAM à lui payer une somme de 10 988 € à titre de rappels de salaire sur la base d'un temps plein ;

AUX MOTIFS QUE M. X... ne produit aucun élément permettant de supposer qu'il ait travaillé plus de 136, 50 heures par mois ; qu'il doit donc être débouté de sa demande de rappel de salaire à ce titre ;

ALORS, d'une part, QUE dans ses conclusions d'appel (p. 22), reprises oralement à l'audience, M. X... a fait valoir que la répartition de la durée du temps de travail étant absente de son contrat de travail à temps partiel, son contrat était à temps plein conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, d'autre part, QUE dans ses conclusions d'appel (p. 22), reprises oralement à l'audience, M. X... a également fait valoir qu'il était le seul cadre de direction à faire fonctionner l'association qui emploie plus de vingt personnes sur cinq sites, en sorte qu'il était tenu au-delà des 136, 50 heures mensuelles pour lesquelles il était rémunéré ; que la cour d'appel, qui n'a pas répondu, à ce chef de conclusions, a encore violé l'article 455 du code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour l'association Agrexam, demanderesse au pourvoi incident préalable.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit sans cause le licenciement de Monsieur X... et de lui avoir en conséquence alloué des dommages et intérêts, des salaires pendant la période de mise à pied, une indemnité de préavis, un complément d'indemnité de congés payés, une indemnité au titre du droit individuel à la formation et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et d'avoir débouté l'association de sa demande d'indemnités pour atteinte à l'honneur et dénonciation calomnieuse, violation du secret professionnel et de la correspondance

AUX MOTIFS QUE II ressort des pièces versées aux débats, que le docteur Y..., qui se voyait réglé par ailleurs, par l'association AGREXAM, des frais de mission, notes de frais et factures (pièce n° 9 de l'appelant), présentait le 21 décembre 2009 une note d'honoraires au titre de sa coordination médicale pour l'exercice 2009, d'un montant de 1, 5 600 euros pour la période du 1^{er} septembre 2009 au 30 novembre 2009, correspondant à 420 heures, que dans un courriel du 18 janvier 2010, M. X..., en sa qualité de directeur financier faisait savoir au président qu'il ne pouvait valider la rémunération demandée par le docteur Y... en l'état, soit 15 600 euros pour les mois de septembre à novembre 2009, indiquant que celui-ci avait déjà perçu la somme de 2015 euros au titre de ses consultations comme tous les autres médecins au 4^e trimestre 2009, ainsi que des frais de déplacements ; qu'il précisait que la rémunération prévue pour un temps plein pour le médecin responsable était de 5800 euros bruts mensuels, et que cette rémunération intégrait deux vacations consultations, la coordination médicale étant budgétée mensuellement à 60 % d'un temps plein, soit 3480 euros brut ; que M. X... relevait que pour les trois mois de septembre à novembre 2009, le docteur Y... demandait qu'il lui soit payé 140 heures par mois, ce qui correspond pratiquement à un, temps plein, alors que l'intéressé percevait d'autres rémunérations par ailleurs, qu'il lui a été demandé, lors de réunions travail, de s'impliquer dans l'activité du centre, et qu'au milieu du mois d'octobre il reconnaissait lui-même qu'il viendrait « quand ça marchera », reconnaissant lui-même ainsi qu'il n'était pas encore en fonction ; que dans un courrier du 27 mars 2010, le trésorier de l'association AGREXAM, faisait savoir au président qu'il contestait la désignation, à son insu, du docteur Y... en qualité de directeur. ; qu'à la suite d'une vérification comptable et d'une évaluation médicale par les services de la C. G. S. S., le directeur général de celle-ci, dans un courrier en date du 2 juillet 2010, fait savoir au président de l'association que la conclusion la plus importante de l'évaluation médicale était la nécessité pour le centre d'avoir un directeur médical à temps plein, disponible pour assurer la supervision médicale des dossiers des patients et de

l'activité des médecins sur tous les sites, disponible, pour organiser la formation et l'accompagnement des médecins ; que le directeur général de la C. G. S. S, précisait que « les différentes observations faites révèlent que le centre à l'heure actuelle ne pourrait pas remplir les conditions de la certification, qui est une exigence de la CNAMTS » ; qu'il est en outre mentionné que la direction de la C. G. S. S, a pris acte de la sévérité des observations de l'évaluation médicale sur des points majeurs, et a décidé de ne pas s'engager dans le renouvellement tacite de la convention (avec l'association AGREXAM) mais de renouveler pour un an la période expérimentale de la convention. Une des exigences majeures devant être honorée étant la réorganisation du pilotage médical du centre d'examen de santé avec un médecin à temps plein ; que pour répondre aux observations du directeur général de la C. G. S. S., le président de l'association AGREXAM établissait et signait un contrat de travail en faveur du docteur Y... qu'il transmettait le 2 août 2010 à M. X... aux fins de mise en oeuvre ; qu'ayant pris connaissance de ce contrat, la C. G. S. S. réagissait en faisant savoir qu'il ne pouvait recevoir son assentiment à plusieurs titres, en particulier sur la définition du temps plein du directeur médical, lequel supposait une seule activité et un seul employeur ; en outre la rétroactivité du contrat de travail au 16 novembre 2009 était qualifiée d'illégal et abusive en rappelant qu'il était patent que le docteur Y... n'avait pas exercé s'en activité de directeur médical à temps plein depuis le mois de novembre précédent puisqu'il avait d'autres activités et l'une des carences majeures constatées dans le fonctionnement du centre au moment de l'audit de juin 2010 était précisément l'absence d'un directeur médical à temps plein ; que ce n'est que par la suite, par courrier du 23 octobre 2010, que M. X... s'adressait au Procureur de la République en expliquant qu'il avait refusé de payer une facture de 15 euros présentée par M. Y... alors que celui-ci n'avait pas travaillé, qu'il avait également refusé de payer les salaires de ce dernier, qu'il lui avait présenté un contrat de travail avec effet rétroactif au mois de novembre 2009 alors qu'il était administrateur de l'association AGREXAM, et qu'il n'avait pas travaillé. M. X... faisait savoir qu'il avait refusé d'exécuter ce contrat de travail pour quelqu'un qui ne travaillait toujours pas dans la structure ; qu'il portait plainte contre X et faisait état de menaces concernant sa personne, et de tentative d'escroquerie ou d'extorsion de fonds sur l'association AGREXAM en se servant de sa signature ; qu'au regard des constatations qui précèdent, la plainte de M. X... repose sur des faits qui effectivement sont susceptibles de constituer des infractions pénales. Ainsi le fait d'établir un contrat de travail à temps plein avec effet rétroactif, alors que l'intéressé n'a manifestement pas assuré un tel travail à temps plein, peut effectivement être qualifié d'escroquerie et en l'espèce, compte tenu du mode de financement de l'association AGREXAM, de détournement de fonds publics ; que l'article L 1132-3-3 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut, notamment, être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1132-4 du même code que toute disposition ou tout acte pris l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions qui précèdent, est nul ; que manifestement, le licenciement de M. X... est essentiellement motivé par le fait qu'il ait dénoncé auprès du Procureur de la République des faits pouvant être qualifiés de délictueux au sein de l'association AGREXAM, La bonne foi de M. X... ne peut être mise en doute, puisque ses critiques sont corroborées par la C. G. S. S., à la suite de l'évaluation médicale qui a été faite en juin 2010 ; qu'ainsi le motif du licenciement invoqué par l'employeur ne peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse, étant relevé que compte tenu des présomptions sérieuses résultant des faits constatés, la dénonciation, de M. X... ne peut être considérée comme diffamatoire ou calomnieuse ;

ALORS QUE constitue une faute grave la dénonciation, production de pièces confidentielles à l'appui, de faits présentés comme délictueux, lorsqu'aucun élément de délit ne peut être constitué et que la dénonciation n'est pas faite de bonne foi ; que pour dire que les faits dénoncés par M. X... pouvaient être considérés comme délictueux, la Cour d'appel a retenu que l'établissement d'un contrat de travail à temps plein avec effet rétroactif alors que l'intéressée n'a manifestement pas assuré un tel travail à temps plein peut être qualifié d'escroquerie, et en l'espèce, compte tenu du mode de financement de l'association AGREXAM, comme de détournement de fonds publics ; que l'association soutenait cependant que le Dr Y... avait effectivement travaillé pour son compte et que le fonctionnement des centres n'aurait pas été possible sans son travail ; qu'en se contentant de dire manifeste l'absence de travail à temps plein du Dr Y... sans répondre à cette argumentation, dont il résultait que le travail du Dr Y..., ne fut-il pas à temps plein, était effectif et n'avait pas été rémunéré, ce dont il résultait que les faits dénoncés n'étaient pas délictueux, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1, L. 1232-1, 1234-1 et L. 1234-9, du code du travail

ALORS AU DEMEURANT QUE l'AGREXAM soutenait encore que M. X... avait précisément refusé pendant toute cette période de régulariser la situation du Dr Y..., mettant lui-même celui-ci en difficulté par sa résistance acharnée et son hostilité personnelle contre ce médecin, alors qu'il percevait lui-même son salaire ; qu'il avait ainsi lui-même créé la situation qu'il avait dénoncée de mauvaise foi ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était ainsi invitée, si la dénonciation n'avait pas été faite de mauvaise foi dans un intérêt étranger à celui énoncé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1, L. 1232-1, 1234-1 et L. 1234-9, du code du travail

Qu'en tout cas, en ne répondant pas à cette argumentation déterminante, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de

procédure civile.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Waquet, Farge et Hazan

Décision attaquée : Cour d'appel Basse-Terre 2014-10-13 (Cassation partielle)

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.