



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-135

RÉSUMÉ ANONYMISÉ DE LA DÉCISION**Décision relative à un licenciement pour impossibilité de reclassement discriminatoire (présentation d'observations en justice)****Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations**Thème :** Emploi privé – Inaptitude – Rupture du contrat de travail**Critères :** État de santé/handicap**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un licenciement pour impossibilité de reclassement d'un salarié que ce dernier estime discriminatoire car en lien avec son handicap.

L'instruction menée par le Défenseur des droits a permis de constater que suite au prononcé de l'inaptitude du salarié d'origine professionnelle, l'employeur n'a pas procédé à des démarches actives et loyales de reclassement concernant le réclamant reconnu travailleur handicapé.

En effet, l'employeur s'est contenté d'envoyer un courrier électronique circulaire, en s'abstenant de mentionner les dernières compétences acquises par le salarié ainsi que le dernier diplôme qu'il avait obtenu, en ne contactant pas l'ensemble des sociétés avec lesquelles il avait des partenariats et en ne fournissant pas l'ensemble des réponses des sociétés interrogées.

Après lui avoir organisé un entretien pour un poste disponible au sein de l'une des sociétés contactées, sans lui transmettre d'informations concernant ledit poste, l'employeur lui a adressé un courrier avant la date de l'entretien dans lequel il l'informe de l'impossibilité de procéder à son reclassement et de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre. Croyant valablement l'entretien annulé, le réclamant ne s'y rend pas, ce que lui reprochera par la suite l'employeur afin de justifier sa convocation à un entretien préalable.

Le réclamant a saisi le Conseil de prud'hommes qui l'a notamment débouté de ses demandes au titre de la discrimination.

En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

Constate qu'en l'absence de recherches de reclassement suffisamment sérieuses permettant de maintenir le réclamant dans son emploi, le licenciement pour impossibilité de reclassement de ce dernier n'apparaît pas objectif, nécessaire et approprié et constitue une discrimination fondée sur son état de santé et son handicap au sens des articles L. 1132-1, L. 1133-3 et L. 5213-6 du code du travail ;

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel saisie du litige.

Paris, le 3 novembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-135

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à son licenciement pour impossibilité de reclassement qu'il estime discriminatoire en raison de son handicap,

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel de Z.

Jacques TOUBON

Observations devant la Cour d'appel de Z dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 15 juin 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à son licenciement pour impossibilité de reclassement qu'il estime discriminatoire car en lien avec son handicap.

I. FAITS :

2. Le 16 septembre 1991, Monsieur X est recruté par la SAS Y, en qualité de Responsable du rayon fruits et légumes de l'établissement de A. La convention collective des grands magasins et des magasins populaires lui est applicable. Il bénéficie d'un statut d'agent de maîtrise.
3. Le 11 juillet 1994, Monsieur X est victime d'un accident du travail lui laissant des séquelles à la main gauche. Il est placé en arrêt maladie durant deux ans.
4. À son retour en 1996, son poste est aménagé par le port d'un appareillage à la main lui permettant de poursuivre son activité de manutention. La même année, il est reconnu travailleur handicapé.
5. En 2008, son état de santé se détériore.
6. Le 1^{er} septembre 2008, le médecin du travail préconise « *une orientation d'aide au maintien de l'emploi pour l'accompagner dans une démarche de formation de master de gestion d'entreprise, qui paraît compatible avec sa problématique de santé* ».
7. Dans ce cadre et avec le concours du Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH), Monsieur X débute une formation en alternance du 27 octobre 2008 au 10 novembre 2009, en vue d'un Diplôme de Perfectionnement de Gestion des Affaires des entreprises.
8. Le 4 novembre 2008, il est victime d'un second accident du travail en soulevant une caisse de fruits et légumes et se voit contraint d'interrompre sa formation.
9. Du 4 novembre 2008 au 18 mars 2009, il est placé en arrêt maladie et souffre de séquelles au niveau des cervicales.
10. Dans le cadre d'une visite de reprise après maladie, par avis du 19 mars 2009, le médecin du travail préconise « *d'éviter toute manutention ou efforts physiques pénibles. Le poste proposé de gestion périssable semble convenir sur le plan médical* ».
11. Le réclamant précise avoir repris son activité professionnelle le 23 mars 2009, sur un poste aménagé de « gestionnaire du secteur périssable » substitué à celui de responsable du rayon fruits et légumes. Il indique qu'il avait en charge les rayons boucherie, charcuterie, crèmerie, pâtisserie industrielle, poissonnerie, fruits et légumes et qu'il devait animer une équipe de 9 salariés impliquant le passage du statut d'agent de maîtrise au statut cadre ainsi qu'une augmentation de salaire. Son employeur aurait refusé d'acter son changement de poste par le biais d'un avenant à son contrat de travail.
12. Le réclamant précise avoir continué à exercer les tâches de manutention de son ancien poste de responsable de rayon fruits et légumes en dépit des recommandations de la médecine du travail.

13. En octobre 2010, il reprend sa formation de gestion des affaires complétée par une formation en anglais et obtiendra, au titre de l'année universitaire 2010-2011, le Diplôme de Perfectionnement de Gestion des Affaires des entreprises.
14. Il explique que les tâches de manutention qu'il continuait à exercer lui ont engendré des douleurs à l'épaule.
15. À compter du 17 janvier 2011, il est régulièrement placé en arrêt maladie, souffrant d'une lésion de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite qui sera reconnue en maladie professionnelle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.
16. Par décision du 9 mai 2011, la Maison Départementale des Personnes Handicapées de la B lui reconnaît la qualité de travailleur handicapé du 28 mai 2011 au 27 mai 2016.
17. Le 31 août 2011, il aurait eu un entretien avec le Directeur du Y de A afin de l'informer de son état de santé et savoir s'il pourrait retrouver son poste de gestionnaire du secteur périssable à son retour d'arrêt maladie. Le Directeur lui aurait répondu que pour des raisons économiques, l'entreprise ne pourrait pas faire droit à sa demande.
18. En vue de sa reprise prévue le 7 janvier 2012, le 12 décembre 2011, Monsieur X rencontre le médecin du travail qui préconise « *la reprise sur un poste aménagé sans manutention, ni effort physique (tel qu'aménagé en 2009)* ».
19. Son arrêt maladie sera finalement prolongé jusqu'au 17 janvier 2012.
20. Dans le cadre de la première visite médicale de reprise prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail, par avis du 18 janvier 2012, le médecin du travail indique : « *une inaptitude au poste [de Responsable du rayon fruits et légumes] est envisagée compte tenu des restrictions concernant toute manutention et efforts physiques* ».
21. Par courrier du 19 janvier 2012, le médecin précise à l'employeur que Monsieur X peut occuper, avant la seconde visite médicale, « *un poste purement administratif, sans manutention ni effort physique* » et indique qu'il réalisera une étude de poste et des conditions de travail le 25 janvier 2012.
22. Le 7 février 2012, le médecin du travail le déclare « *Inapte au poste (CI : manutention, gestes répétitifs d'efforts physiques), pourrait être reclassé à un poste aménagé physiquement et organisationnellement type administratif. L'étude de poste et des conditions de travail a été réalisée le 21 janvier 2012* ».
23. Par courrier du 10 février 2012, la société informe Monsieur X que suite à la déclaration d'inaptitude et dans l'attente de la procédure de reclassement, son contrat de travail « *est suspendu sans rémunération* ».
24. Le 13 février 2012, le médecin du travail précise à l'employeur que le réclamant « *peut être reclassé à tout poste type administratif à partir du moment où le poste de travail est aménagé, par exemple : fauteuil ergonomique, bureau à bonne hauteur, matériel informatique adapté....* ».
25. Par courrier du 27 mars 2012, l'employeur informe Monsieur X de l'impossibilité de le reclasser et de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre.
26. Le 5 avril 2012, il est convoqué à un entretien préalable fixé au 16 avril 2012.
27. Par lettre recommandée du 20 avril 2012, son licenciement pour impossibilité de reclassement lui est notifié.

28. Le 6 août 2012, Monsieur X saisit le Conseil de prud'hommes de A afin de contester son licenciement.
29. Par jugement de départage du 6 janvier 2014, le Conseil de prud'hommes retient que Monsieur X « a exercé les responsabilités d'un cadre à partir de mars 2009 », faisant référence à ses fonctions de gestionnaire du secteur périssable, et condamne la SAS Y à lui verser un complément de salaire de 1178 euros. Toutefois, le Conseil considère, s'agissant du licenciement de Monsieur X, que la société a entrepris des recherches loyales et sérieuses de reclassement et que son licenciement repose ainsi sur une cause réelle et sérieuse.
30. Monsieur X a interjeté appel du jugement devant la Cour d'appel de Z et sollicite du Défenseur des droits qu'il présente ses observations au soutien de sa requête devant cette juridiction.

II. PROCÉDURE MISE EN ŒUVRE PAR LE DÉFENSEUR DES DROITS :

31. S'estimant en présence d'éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, le Défenseur des droits a interrogé, par courrier du 6 décembre 2012, la SAS Y sur le licenciement pour impossibilité de reclassement de Monsieur X. En l'absence de réponse, une lettre de relance lui a été adressée le 30 janvier 2013.
32. Par courrier du 11 février 2013, la société indique avoir adressé une réponse le 1^{er} février 2013. Toutefois, ce n'est que par courriers des 1^{er} et 28 mars 2013 qu'elle communiquera les éléments sollicités.
33. Le Défenseur des droits lui a par la suite adressé une note récapitulative à laquelle la société a répondu. Le Défenseur des droits a ainsi exposé à l'employeur son analyse juridique du dossier s'agissant du respect de l'obligation de reclassement lui incombant et du licenciement de Monsieur X.

III. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

➤ *Sur le principe général de non-discrimination :*

34. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé et/ou de son handicap.
35. L'article L. 1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination.
36. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...). Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

➤ *Sur le licenciement de Monsieur X :*

37. L'article L. 1226-10 du code du travail dispose : « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre

l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ».

38. La jurisprudence fixe le point de départ de l'obligation de reclassement de l'employeur au second examen médical de l'article R. 4624-31 du code du travail, l'inaptitude du salarié n'étant acquise qu'à cette date (Cass. soc., 6 janvier 2010, n°08-44177).
39. Cette obligation ne constitue pas une obligation de résultat, l'employeur n'étant pas tenu de trouver un reclassement si celui-ci est impossible. Elle constitue néanmoins une obligation de moyen renforcée. À ce titre, l'employeur doit prouver qu'il a effectué des démarches actives et loyales de reclassement, en lien avec les préconisations du médecin du travail auxquelles il est tenu de se conformer, conformément à l'article L. 4624-1 du code du travail.
40. L'obligation de reclassement se trouve renforcée lorsque le salarié déclaré inapte est travailleur handicapé, conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail qui prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés de conserver leur emploi, à moins qu'il ne démontre que les charges consécutives à leur mise en œuvre soient disproportionnées. Le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 du code du travail.
41. L'article L. 1133-3 du code du travail prévoit que « *Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées* ».
42. Le Défenseur des droits considère que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement constitue une discrimination prohibée par l'article L. 1132-1 du code du travail et, le cas échéant, par l'article L. 5213-6 du même code, car les mesures et décisions prises en méconnaissance de cette obligation ne sont pas objectives, nécessaires et appropriées au sens de l'article L. 1133-3 susvisé.
43. En l'espèce, dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits, la société Y indique « *avoir procédé à des recherches de reclassement du 7 février au 20 avril 2012* » visant à identifier les postes disponibles correspondant aux capacités de Monsieur X.
44. Au soutien de ses déclarations, elle produit un courrier électronique du 7 février 2012 adressé à différents contacts des Groupes Y, C, D et E, dans lequel sont indiqués le profil du salarié, ses fonctions et les contre-indications médicales formulées par le médecin du travail.
45. Toutefois, le Défenseur des droits constate que ledit courriel ne mentionne pas le Diplôme de Perfectionnement de Gestion des Affaires des entreprises obtenu par Monsieur X début 2012 qui avait pourtant pour objectif de le maintenir dans son emploi au regard de sa qualité de travailleur handicapé.
46. Le courriel ne mentionne pas non plus ses compétences de gestionnaire du secteur périssable impliquant pourtant des fonctions de management et un passage au statut cadre.

47. Au-delà de l'intitulé même du poste auquel l'aptitude de Monsieur X a été appréciée par le médecin du travail et qui ne saurait aujourd'hui être remise en cause en l'absence de recours contre l'avis du médecin du travail, force est de constater que l'employeur n'a pas pris en compte les compétences de gestionnaire développées par Monsieur X qui auraient pourtant permis d'élargir le périmètre de la recherche de reclassement.
48. En effet, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, la recherche de reclassement doit porter sur un emploi approprié aux capacités du salarié qui renvoient notamment à ses capacités professionnelles, qu'il s'agisse de ses compétences techniques, linguistiques ou de son niveau de diplôme (Cass. soc., 22 juin 2011, n°10-18236 ; Cass. soc., 22 juin 2011, n°10-10753 ; Cass. soc., 21 mars 2012, n°10-24285).
49. L'emploi « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé* » visé par l'article L. 1226-10 du code du travail implique, quant à lui, de prendre en compte les fonctions réellement occupées par le salarié.
50. Ces manquements de l'employeur n'ont pas été relevés par le Conseil de prud'hommes de A dans son jugement du 6 janvier 2014, ce dernier ayant pourtant reconnu les compétences de gestionnaire du secteur périssable du réclamant et considéré qu'elles impliquaient un passage au statut cadre.
51. Au surplus, il convient de souligner que la société Y n'a envoyé qu'un seul courrier électronique circulaire entre février et avril 2012 afin de procéder à la recherche de reclassement.
52. En retenant qu'elle avait adressé « *une centaine de courriels* » aux diverses filiales du Groupe, le jugement du Conseil de prud'hommes est sur ce point contestable.
53. Dans ses conclusions devant le Conseil de prud'hommes, l'employeur fait valoir qu'il n'a pas consulté certaines entreprises du Groupe C, au motif que leurs secteurs d'activité (bijouterie, horlogerie, etc.) ne relevaient pas de la grande distribution et qu'une permutation du personnel n'était à ce titre pas envisageable.
54. C'est également ce qu'a retenu le Conseil de prud'hommes dans son jugement.
55. Toutefois, le Défenseur des droits souligne que la recherche de reclassement doit être faite dans l'ensemble des établissements de l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient, y compris à l'étranger, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel, quand bien même les activités des entreprises concernées seraient différentes. Il en va de même s'agissant des entreprises avec lesquelles l'employeur entretient des relations de partenariat.
56. En outre, la société Y n'a pas fourni l'ensemble des réponses des sociétés interrogées. Aucune réponse ne concerne ainsi les sociétés D et G faisant partie du même Groupe. Sur ce point, la Cour de cassation a considéré que l'employeur, qui n'a pas reçu l'ensemble des réponses des sociétés interrogées par ses soins, ne démontre pas en quoi le panel de 64 entreprises nationales qu'il a choisi d'interroger constitue le seul périmètre de l'obligation de reclassement, alors qu'il s'agit d'un groupe comportant 146 sites sur le territoire français et de nombreuses filiales à l'étranger (Cass. soc., 21 novembre 2012, n°11-18293).
57. La société indique que seules les magasins C ont favorablement répondu à son courriel du 7 février 2012 pour deux postes administratifs de gestionnaire d'approvisionnement et d'assistant commercial. Elle précise avoir consulté les délégués du personnel qui ont

considéré que la recherche de reclassement avait été loyalement menée par l'entreprise. Enfin, elle explique que le poste d'assistant commercial a finalement été pourvu en interne par les magasins C et qu'elle a tout mis en œuvre pour permettre à Monsieur X d'accéder au poste de gestionnaire d'approvisionnement en lui organisant un entretien avec la personne en charge du recrutement.

58. Toutefois, au soutien de ses déclarations, elle ne fournit qu'une fiche de poste générique datant du 1^{er} août 2011 concernant le poste de gestionnaire d'approvisionnement. Aucune précision n'est donnée et n'a apparemment été sollicitée par la société Y concernant le service concerné, la date de prise de poste, la rémunération ou encore les horaires de travail.
59. Or, l'offre de reclassement doit être précise (*Cass. soc., 20 septembre 2006, n°05-40295*). Elle doit indiquer les éléments essentiels qui caractérisent le poste tels que la qualification ou le contenu de la mission, les horaires de travail, la rémunération et le lieu de travail. À défaut, elle sera considérée comme imprécise (*Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-18118*).
60. En outre, les attestations fournies par la société sont contradictoires : la Direction régionale Y de T évoque un poste de gestionnaire d'approvisionnement tandis que les magasins C mentionnent un poste de Responsable de secteur STIM Carte (carte de crédit de l'enseigne).
61. De même, elle se contredit en produisant d'une part, un courrier électronique du 1^{er} mars 2012 des magasins C indiquant que le poste d'assistant commercial a été pourvu en interne et, d'autre part, le compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 26 mars 2012 précisant que Monsieur X va être contacté par le service RH des magasins C afin de lui proposer deux postes.
62. Ledit compte-rendu semble par ailleurs démontrer qu'une seule déléguée du personnel a été consultée par l'employeur - « *La déléguée du personnel donne un avis favorable* » - deux signatures sous la mention « *Signature des délégués du personnel et de la direction* » dont celle de la direction – et convocation d'une seule déléguée du personnel fournie par l'employeur - alors qu'il ressort des documents fournis par l'employeur qu'en 2010 et 2011, l'établissement comprenait 45 salariés. Dès lors, il semble que la société n'a pas consulté l'ensemble des délégués du personnel censés être au nombre de deux, en méconnaissance de l'article L. 1226-10 du code du travail.
63. Au surplus, la déléguée du personnel ne semble pas avoir été consultée sur les offres de reclassement proprement dites, l'employeur ne disposant lui-même que d'une fiche de poste générique, mais davantage sur le fait que deux postes allaient être proposés à Monsieur X par les magasins C. Or, l'employeur doit fournir aux délégués du personnel toutes les informations nécessaires pour leur permettre de donner leur avis sur les propositions de reclassement en connaissance de cause avant qu'elles ne soient présentées à l'intéressé.
64. À défaut, la consultation doit être considérée comme irrégulière. Il ne s'agit pas d'une simple règle de procédure mais d'une formalité substantielle dont le défaut est sanctionné par le versement d'une indemnité spécifique au salarié sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail (*Cass. soc., 16 décembre 2010, n°09-67446 et Conseil d'État, 22 mai 2002, n°221600 ; Cass. soc., 13 juillet 2004, n°02-41046*).
65. Surtout, il convient de souligner qu'aucune précision n'a été fournie à Monsieur X concernant les deux postes concernés. Aucune offre précise de reclassement au sens de la jurisprudence ne lui a donc été faite.

66. La société fait valoir que la recherche de reclassement n'a pu aboutir en raison du refus du réclamant de se présenter à l'entretien du 5 avril 2012 avec le service RH des magasins C et qu'une procédure de licenciement pour impossibilité de reclassement a donc été engagée à son encontre.
67. C'est également ce que retient le Conseil de prud'hommes dans son jugement du 6 janvier 2014 : « *Un rendez-vous avec la responsable des ressources humaines des magasins C avait été prévu pour le 5 avril 2012 auquel Monsieur X ne s'est pas rendu. L'employeur lui a donc adressé, le même jour, sa convocation à l'entretien préalable en vue de son éventuel licenciement* ».
68. Toutefois, en l'absence d'offre précise de reclassement, le fait que Monsieur X ne se soit pas présenté à l'entretien ne saurait être analysé comme un refus de proposition de reclassement.
69. En outre, par courrier du 27 mars 2012, l'employeur lui avait déjà indiqué que les recherches de reclassement le concernant n'avaient pas abouties et qu'une procédure de licenciement allait être engagée à son encontre. C'est d'ailleurs ce courrier qui a conduit Monsieur X à annuler son déplacement, pensant légitimement que l'entretien du 5 avril 2012 était annulé.
70. La décision de l'employeur d'engager une procédure de licenciement à l'encontre du réclamant a donc été prise avant que ce dernier décide de ne pas se présenter à l'entretien.
71. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que la société Y ne justifie pas avoir procédé à des démarches actives et loyales de reclassement concernant Monsieur X.
72. Aucune offre précise de reclassement ne lui a été faite de sorte que l'employeur ne saurait invoquer un quelconque refus de sa part pour tenter de justifier son licenciement, refus qui ne met d'ailleurs pas nécessairement fin à l'obligation de reclassement de l'employeur.
73. La société Y ne rapporte pas non plus la preuve de l'impossibilité de reclasser le salarié puisqu'un poste était encore apparemment disponible au sein du Groupe C lorsqu'il l'a informé de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre.
74. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate qu'en l'absence de recherches de reclassement suffisamment sérieuses permettant de maintenir Monsieur X dans son emploi, le licenciement pour impossibilité de reclassement de ce dernier n'apparaît pas objectif, nécessaire et approprié et constitue une discrimination fondée sur l'état de santé et le handicap de Monsieur X au sens des articles L. 1132-1, L. 1133-3 et L. 5213-6 du code du travail.
75. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de Z et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON