

Paris, le 1^{er} juin 2017

Décision du Défenseur des droits 2017-155

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 pénal, et notamment les articles 225-1 et suivants ;

Vu le code du travail, et notamment les articles L.1142-1 et suivants, et L.3221-2 et suivants ;

Saisi par le Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance de X à la suite de la rédaction, par l'inspection du travail du département Y, d'un procès-verbal relatif à des faits de discrimination entre hommes et femmes au sein de la société Z,

Adopte l'avis ci-joint.

Jacques TOUBON

**Avis au Procureur de la République de X
dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par le Procureur de la République du Tribunal de Grande Instance de X d'une demande d'avis concernant la situation des salariées de la société Z qui estiment être victimes de faits de discrimination en raison de leur sexe.

RAPPEL DES FAITS :

2. En juillet 2012, le groupe A acquiert l'usine de B, dont il reprend une partie des salariés, à la société C qui avait été placée en redressement judiciaire. La société Z, ayant pour activité la fabrication de biscuits, est créée.
3. En juillet 2015, l'entreprise, dont le directeur général est Monsieur D, emploie 63 salariés ; 40 personnes sont affectées sur les lignes de production, parmi lesquelles figurent 25 femmes, soit 63% de l'effectif.
4. Spécialisée dans les produits prêts à garnir, l'usine dispose de 4 lignes de production, au sein desquelles les salariés sont répartis entre trois types de postes, qui relèvent tous de la catégorie « ouvrier » :
 - opérateur de ligne, emploi d'exécution : il assure la fabrication et le conditionnement des produits (salaire de base : 1489 euros) ; 32 salariés dont 24 femmes occupent ce poste ;
 - conducteur de ligne, emploi « d'encadrement intermédiaire » : il pilote et assure le fonctionnement opérationnel de la ligne de production (salaire de base de 1743 euros) ; 4 salariés occupent ce poste, exclusivement des hommes ;
 - responsable d'équipe, emploi « d'encadrement supérieur » : il y a un responsable d'équipe par ligne de production, rattaché hiérarchiquement au responsable de production de l'usine (salaire de base : 2000 euros) ; 3 salariés occupent ce poste dont 2 hommes.
5. Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise affirment que les femmes occupant les fonctions d'opérateur de ligne ne connaissent pas d'évolution professionnelle.
6. Alertée par ces dernières, le 16 février 2015, l'inspection du travail du département Y décide d'engager une enquête pour discrimination professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société.
7. Le 15 juillet 2015, elle dresse le procès-verbal n°15/091 contre la société Z en retenant les infractions suivantes :
 - discrimination sur le déroulement de carrière en raison du sexe, notamment en matière de formation et de promotion professionnelle (articles L.1142-1, L.1142-5 et L.1146-1 du code du travail) concernant 25 salariées qui n'ont jamais pu évoluer vers le poste de conducteur de ligne;
 - inégalité de rémunération entre hommes et femmes (articles R.3221-1 et R.3222-1 du code du travail) s'agissant de Madame E, seule femme responsable d'équipe.

CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

8. Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal définissent le délit de discrimination.
9. Aux termes de l'article 225-1, alinéa 1^{er}, « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison (..) de leur sexe* ».
10. L'article 225-2 dudit code précise : « *La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste (...)
3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne (...)* »
11. La Cour de cassation considère que les décisions de l'employeur affectant la carrière ou la rémunération d'un salarié, sans présenter nécessairement un caractère de sanction au sens disciplinaire du terme, peuvent constituer, si elles sont infondées, une mesure discriminatoire et revêtir le caractère d'une sanction au sens de l'article 225-2 3° du code pénal¹. Le champ d'application du délit se trouve ainsi considérablement élargi.
12. En outre, l'article 131-38, alinéa 1, du code pénal dispose que : « *Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction.* »
13. Par ailleurs, sur le plan civil, l'article L.1132-1 du code du travail, relatif au principe général de non-discrimination, prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son sexe.
14. L'article L.1142-1 dudit code pose une protection spécifique des femmes et précise que « *nul ne peut (...)* 3° *Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.* »
15. Le non-respect de ces dispositions est prévu par l'article L.1146-1 qui dispose que « *Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L.1142-1 et L.1142-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros* ».
16. Pour que l'infraction de discrimination soit caractérisée, il convient de rapporter successivement la preuve de l'élément matériel et de l'élément intentionnel du délit.
17. L'élément matériel est caractérisé dès lors qu'un traitement différencié est constaté et qu'il est établi que l'employeur mis en cause a pris en considération un critère de discrimination prohibé pour fonder sa décision.
18. Dans certains cas, les éléments de la procédure permettent de constater directement cette prise en considération à travers des documents, des témoignages concordants ou confortés par des éléments matériels, des aveux, etc.
19. L'élément intentionnel résulte, quant à lui, du fait que le défendeur a eu conscience de prendre en considération un critère de discrimination prohibé pour arrêter sa décision.
20. Toutefois, il n'est pas nécessaire de rechercher les raisons pour lesquelles ce critère a été pris en compte, le mobile étant indifférent à la caractérisation de l'infraction.

¹ [Cass. crim., 28 avril 2009, n°07-82901](#)

21. Lorsque le traitement différencié est établi et qu'il apparaît qu'il ne peut s'expliquer que par la prise en compte d'un critère de discrimination, le juge pénal peut considérer le délit caractérisé dans tous ses éléments².
22. Afin de s'assurer que le traitement différencié constaté n'a pas d'autre explication que celle qui semble ressortir des faits, il convient de mettre le défendeur en état de présenter ses justifications.
23. En effet, la Cour de cassation considère que « *sans renverser la charge de la preuve* », il appartient à l'employeur d'établir la pleine justification de sa décision et l'absence de tout lien avec le critère de discrimination prohibé³.
24. Ainsi, l'insuffisance, l'incohérence ou le caractère peu pertinent des justifications apportées par l'employeur mis en cause pour expliquer un traitement différencié manifestement discriminatoire permettront de conforter l'élément intentionnel de l'infraction.
25. Il convient d'analyser, dans un premier temps, l'impossibilité pratique pour les femmes d'accéder au poste de conducteur de ligne, qui semble généralisée au sein de l'entreprise (A), puis l'inégalité de rémunération dont serait victime Madame E (B).

Sur l'impossibilité pour les femmes d'évoluer professionnellement

26. Au cours de son enquête, l'inspection du travail a recueilli des données chiffrées concernant les 40 salariés de l'équipe de production de la société Z qui confirment l'évolution de carrière des hommes et l'absence de formation offertes aux femmes. Ainsi :
 - L'ancienneté moyenne des hommes est d'un an et demi, contre 14 ans et demi pour les femmes.
 - Depuis juillet 2012, 87% des hommes ont été promus ou ont suivi une formation en vue de l'être, contre 4% pour les femmes :
 - o 7 hommes ont bénéficié d'une promotion, et seulement une femme - Madame E - qui occupe le poste de responsable d'équipe ;
 - o 6 hommes ont suivi une formation en vue d'une promotion en 2015. Aucune femme n'en a bénéficié.
27. Des témoignages concordants, réunis par l'inspection du travail, corroborent ce constat : 21 salariés⁴, dont 5 hommes, affirment que, depuis la reprise de l'usine, en 2012, par la société Z, les femmes opératrices de ligne n'auraient pas la possibilité d'évoluer professionnellement.
28. En effet, selon ces attestations recueillies par l'inspection du travail, les formations permettant une promotion en interne vers des fonctions de conducteur de ligne ou de responsable d'équipe ne leur seraient pas ouvertes.

² [Cass. crim., 29 janvier 2008, n°06-87625](#)

³ [Cass. crim., 23 novembre 2004, n°03-84389](#) et [Cass. crim., 15 janvier 2008, n°07-82380](#)

⁴ Mesdames F, E, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T et Messieurs U, V, W, AA et AB

29. Ces allégations ont été confirmées par l'étude des situations des 24 opératrices de ligne. Aucune d'elle ne s'est vue proposer une formation pour exercer les fonctions de conducteur de ligne.
30. En revanche, sur les six hommes occupant le poste d'opérateur de ligne au moment de l'enquête de l'inspection du travail, quatre ont bénéficié d'une formation pour devenir conducteur de ligne.
31. Seuls deux hommes n'en ont donc pas bénéficié, étant précisé que l'un d'entre eux, Monsieur AA, a refusé d'être embauché en CDI, alléguant que les conditions de travail étaient trop éprouvantes physiquement, et que le second salarié, Monsieur AC était en arrêt de travail au moment de l'enquête.
32. En outre, certains salariés hommes ont été embauchés directement au poste de conducteur de ligne, comme Messieurs AB, AA ou AD.
33. D'autres ont évolué rapidement à ce poste après avoir été embauchés en qualité d'opérateur de ligne, tels que Messieurs U, V, AE et AF.
34. Par ailleurs, aucun entretien d'évaluation ne semble avoir été réalisé avant 2015 au sein de l'usine.
35. L'absence d'évolution des femmes vers des fonctions de conductrice de ligne n'est pas démentie par la direction de la société Z.
36. Elle souligne toutefois que, depuis la reprise de l'usine en 2012, Mesdames E, T et AQ ont bénéficié de promotions.
37. Madame E est devenue responsable d'équipe (de production), tandis que Madame T a été nommée responsable d'équipe nettoyage et que Madame AG est devenue assistante production et qualité.
38. Il convient de relever que Madame E affirme subir des pressions de la part de sa hiérarchie qui la pousserait à quitter ses fonctions. Monsieur D, directeur général, a d'ailleurs reconnu, lorsqu'il a été entendu par l'Inspection du travail, vouloir se séparer d'elle au motif qu'elle « *ne convien[drai]t plus sur [son] poste* ». Madame E estime, en outre, percevoir un salaire inférieur à celui de ses collègues masculins
39. La société affirme, par ailleurs, qu'à une exception près, aucune femme n'aurait émis le souhait de devenir conductrice de ligne, mais que celle-ci n'avait pas les compétences requises. Elle ne produit toutefois aucun document au sujet de cette candidature, aucune pièce attestant des souhaits qu'auraient émis des salariés masculins d'évoluer, ni aucun document d'évaluation. En outre, deux salariées, Mesdames I et H ont affirmé à l'Inspection du travail avoir fait part à leur hiérarchie de leur volonté d'évoluer, sans qu'aucune suite n'y soit donnée.
40. La société justifie également l'absence de promotions de femmes aux fonctions de conductrice de ligne invoquant des contraintes spécifiques à ces postes, telles que des manutentions manuelles, des efforts physiques contraignants, la pénibilité du travail, etc.
41. L'employeur affirme notamment être confronté aux limitations de ports de charges et déclare à ce sujet : « *Les postes de conducteurs de ligne comportent inévitablement des*

manutentions relativement lourdes au-delà de ce que permettent les dispositions de l'article R.4541-1 du code du travail pour les femmes [25 kg]. Nous avons effectivement été amenés à affecter temporairement des femmes à ces postes dans le cadre de remplacements, mais, dans ces cas, parce qu'il s'agit d'une situation temporaire, nous arrivons à faire porter les charges par des hommes. Cela n'est pas possible pour une affectation pérenne puisque cela oblige un ou des hommes à laisser leur poste pour aider la femme, affectée temporairement à l'un de ces postes, perturbant alors le travail de production ».

42. Cette justification de l'employeur ne peut toutefois être retenue pour trois raisons.
43. En premier lieu, l'employeur ne démontre à aucun moment que ces postes impliquent des ports de charges supérieures à 25 kg.
44. Par ailleurs, selon l'inspection du travail, l'employeur n'a pas mis en œuvre les principes généraux de prévention concernant les manutentions manuelles.
45. La société Z avait pourtant l'obligation de limiter le recours aux manutentions manuelles en prenant des mesures d'organisation du travail appropriées, et, lorsque celles-ci ne peuvent être évitées, de prendre toutes mesures pour réduire les risques encourus, au sens des articles R.4541-3 et suivants du code du travail.
46. L'inspection du travail relève d'ailleurs que des aménagements des postes de travail ont été recommandés par le médecin du travail pour six salariés, afin de limiter les efforts physiquement contraignants. Elle considère que l'employeur n'a pas suivi les préconisations concernant l'adaptation des postes de travail pour limiter les manutentions.
47. Enfin, c'est au médecin du travail, dans le cadre de l'étude de l'aptitude des salariés, qu'il incombe de déterminer si une femme promue à ce poste y est apte ou non, le cas échéant en répondant par la négative si la nécessité de porter des charges supérieures à 25 kg était démontrée. L'employeur ne peut pas considérer, a priori et de lui-même que des salariés sont inaptes à un poste, en prenant en considération leur sexe.
48. Les témoignages de trois opératrices de ligne salariées indiquent que la raison invoquée pour refuser de promouvoir les femmes au poste de conducteur de ligne est dénuée de cohérence.
49. Mesdames I, S et K, soulignent, en effet, que leur poste est tout aussi éprouvant physiquement que celui de responsable de ligne, et qu'il comporte également des actes de manutention importants. Il convient de préciser que Madame I fait partie des salariées ayant effectué des remplacements en qualité de conducteur de ligne.
50. Les fiches de poste d'opérateur de ligne et de conducteur de ligne font apparaître des compétences requises semblables.
51. Seule des qualités liées à la responsabilité que le poste de conducteur de ligne implique, telles que l'autonomie, la maîtrise du poste de travail, la maîtrise des flux physiques liés à la ligne (approvisionnement, encours, produit fini) et la capacité de contrôle, semblent nécessaires pour accéder à ces fonctions.
52. Aucun autre élément n'est produit pour apprécier la pénibilité de ces deux postes.
53. Il n'est donc pas établi que les tâches à effectuer dans le cadre des fonctions de conducteur de ligne requièrent des compétences physiques spécifiques par rapport au poste d'opérateur de ligne.

54. Enfin, parmi les salariées qui ont été amenées à occuper le poste de conductrice de ligne pour effectuer des remplacements à la demande de la direction, il convient de revenir sur la situation particulière de Madame F.
55. En effet, l'employeur admet avoir positionné cette dernière sur ce poste d'août 2012 à septembre 2013, ce qui constitue déjà une période conséquente. Mais il est à noter que Madame F affirme pour sa part avoir exercé les fonctions de conductrice de ligne, sans qu'ait été établi un avenant à son contrat de travail, de janvier 2012 à mars 2014. Elle soutient avoir finalement été rétrogradée à son poste initial d'opératrice de ligne à son retour d'arrêt maladie, sans plus de formalisme.
56. Dès lors l'élément matériel des infractions définies aux articles L.1142-1 et L.1146-1 du code du travail et 225-1 et 225-2 du code pénal apparaît caractérisé au vu de l'analyse comparative des situations des femmes et des hommes du service production réalisée par l'Inspection du travail, ainsi que par les témoignages recueillis dans le cadre de son enquête. En effet, cette analyse démontre une absence de formation et d'évolution des femmes du service.
57. Quant à l'élément intentionnel de l'infraction, il apparaît également constitué dans la mesure où l'employeur reconnaît explicitement refuser de promouvoir des femmes sur le poste de conducteur de ligne et justifie cette pratique par des affirmations insuffisamment corroborées et peu cohérentes au regard des faits constatés par l'inspection du travail et décrits par les salariés.
58. S'agissant des causes d'exonération prévues à l'article 225-3 du code pénal, il apparaît qu'aucune d'entre elle ne semble pouvoir être utilement invoquée par l'employeur.
59. En effet, la possibilité d'opérer des différences de traitement fondées sur l'état de santé ou le handicap prévue par le 2° de cet article ne peut être invoquée que dans l'hypothèse où cette différence de traitement est fondée sur une inaptitude médicalement constatée, or tel n'est pas le cas en l'espèce puisqu'il s'agit d'une pratique généralisée à l'ensemble des femmes avant tout avis du médecin du travail.
60. Les autres causes d'exonération listées à l'article 225-3 sont dénuées de lien avec les cas d'espèce.
61. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que la société Z, ainsi que de son représentant légal pris en la personne de Monsieur D, pourraient être poursuivis sur le fondement de l'infraction de discrimination en raison du sexe, prévue par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal, ainsi que par les articles L.1142-1 et L.1146-1 du code du travail, à l'encontre de Mesdames AH, AI, AJ, H, T, F, L, J, S, AK, AL, AM, I, AN, AP, M, Q, R, P, AQ, O, AR, K, N et G.

Sur l'inégalité de rémunération concernant Madame E

62. L'article L.3221-2 du code du travail dispose que : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* »
63. Aux termes de l'article L.3222-1, « *Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L.3221-2 à L.3221-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-1 et 132-15 du code pénal.* »
64. De plus, une inégalité de rémunération lié au sexe peut également constituer le délit de discrimination prévu par les articles L.1142-1 et L.1146-1 du code du travail, ainsi que par les articles 225-1 et 2 du code pénal⁵.
65. En l'espèce, Madame E est engagée en 1991 en qualité d'opératrice de ligne. Elle est promue conductrice de ligne en novembre 2011, puis responsable d'équipe en septembre 2012.
66. Elle dispose d'une ancienneté plus importante que ses collègues masculins au même poste de responsable d'équipe. Elle totalise 23 ans et 10 mois d'ancienneté en juillet 2015, alors que ceux-ci justifient de :
- 10 ans et 6 mois d'ancienneté en juillet 2015 concernant Monsieur AB ;
 - 6 ans et 10 mois d'ancienneté en juillet 2015 concernant Monsieur AS.
67. Or, Madame E perçoit un salaire de base de 1743 euros bruts, ce qui correspond aux fonctions de conductrice de ligne, contrairement à ses collègues masculins qui perçoivent un salaire de base de 2000 euros bruts correspondant à la somme fixée pour le poste de responsable d'équipe⁶.
68. Il convient toutefois de noter que Madame E perçoit également une « prime de responsabilité » de 202,68 euros. Pour ses collègues, celle-ci serait intégrée au salaire de base.
69. Cependant, même en considérant cette prime comme partie intégrante du salaire de base de Madame E, une différence de 54,32 euros bruts mensuels demeure, à son détriment, par rapport au salaire de base défini par son employeur pour la fonction de responsable d'équipe.

⁵ Étant rappelé que la Chambre criminelle de la Cour de cassation considère que les décisions de l'employeur affectant la carrière ou la rémunération d'un salarié, sans présenter nécessairement un caractère de sanction au sens disciplinaire du terme, peuvent constituer, si elles sont infondées, une mesure discriminatoire et revêtir le caractère d'une sanction au sens de l'article 225-2 3° du code pénal ([Cass. crim., 28 avril 2009, n°07-82901](#))

⁶ Voir courrier de l'employeur à la DIRECCTE en date du 8 juillet 2015 (Annexe 4)

70. Interrogée par la salariée, il semble que Madame AT, directrice du site, ait affirmé que cette différence de rémunération était compensée par la « prime d'ancienneté figée » qu'elle perçoit chaque mois. Cet argument ne peut toutefois être retenu dans la mesure où le versement de cette prime est imposé par la convention collective applicable, qui prévoit d'ailleurs un montant nettement supérieur à celui perçu par la salariée⁷.
71. L'employeur n'apporte aucune justification quant à cette différence de traitement.
72. Il est d'ailleurs à noter que Monsieur D, interrogé par l'Inspection du travail, a reconnu qu'aucune négociation n'avait été initiée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en violation de l'article L.2242-5-1 du code du travail.
73. En outre, depuis sa promotion, Madame E estime subir des pressions de la part de l'équipe de direction, qui lui aurait expliqué qu'elle regrettait de l'avoir nommée responsable d'équipe.
74. Si ces pressions ne sont pas démontrées⁸, la volonté de la société de la voir quitter l'entreprise est établie. En effet, la direction de l'entreprise déclare à son propos⁹ qu'elle ne convient plus pour ce poste et qu'elle souhaite la licencier, mais que, du fait de son statut de représentant du personnel, elle ne sait comment procéder.
75. Dès lors, l'élément matériel des infractions définies aux articles L.1142-1 et L.1146-1 du code du travail et 225-1 et 225-2 du code pénal apparaît caractérisé au vu des différences de rémunération existant entre Madame E et ses collègues de sexe masculin. Madame E perçoit en effet une rémunération inférieure à celle de ses collègues exerçant les mêmes fonctions malgré une ancienneté inférieure de ces derniers.
76. Quant à l'élément intentionnel de l'infraction, il peut être considéré comme constitué dans la mesure où les justifications de l'employeur ne portent que sur une partie de cette différence de traitement, et où ce dernier reconnaît n'avoir pas respecté l'obligation légale de mise en place d'une négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
77. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que l'infraction d'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes, prévue par les articles L.3221-2 et L.3222-1 du code du travail, pourrait être retenue contre la société Z, de même que le délit de discrimination prévu par les articles L.1142-1 et L.1146-1 du code du travail, ainsi que par les articles 225-1 et 2 du code pénal.
78. En conséquence, les éléments de la procédure permettent de constater que 25 salariées du service production de la société Z n'ont pas connu d'évolution de carrière en raison de leur sexe et que Madame E a fait l'objet d'une inégalité de rémunération à son poste de responsable d'équipe par rapport à ses collègues masculins, faits susceptibles d'être qualifiés de sanction au sens de l'article 225-2 3° du code pénal.

⁷ Conformément à l'article 6.2.2 de la Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012, tout salarié non cadre totalisant plus de 15 ans d'ancienneté perçoit une prime dont le montant s'élève à 15 % du barème d'assiette de primes de sa catégorie (1090 euros à compter du 1^{er} janvier 2014 pour les ouvriers classés au niveau III échelon 3), soit 163,50 euros mensuels.

⁸ Celles-ci sont toutefois attestées par une collègue, Madame Q.

⁹ Monsieur D affirme : « Nous avons des difficultés avec Madame E qui occupe un poste de responsable d'équipe en production parce qu'elle ne convient plus sur ce poste. On veut s'en séparer mais on ne sait pas de quelle manière agir. »

79. En ce sens, le délit de discrimination prévu et réprimé par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal pourrait être retenu à l'encontre de la société Z, personne morale, et de son responsable légal personne physique, Monsieur D.
80. Des poursuites pourraient également être engagées sur le fondement des articles L.1142-1 et suivants et des articles L.3221-1 et suivants du code du travail qui prévoient toutefois des sanctions moins sévères.
81. Tel est l'avis que le Défenseur des droits souhaite formuler, au titre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, au Procureur de la République de X.

Jacques TOUBON