

Paris, le 28 septembre 2021

Décision du Défenseur des droits n°2021-248

La Défenseure 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 la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le Code du travail ;

Saisie d'une réclamation de Monsieur X relative à un refus d'embauche qu'il estime discriminatoire car en lien avec sa situation de famille ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le conseil des prud'hommes de Y.

Claire HÉDON

Observations devant le conseil des prud'hommes de Y 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 le 4 décembre 2019 d'une réclamation de Monsieur X, relative à un refus d'embauche qu'il estime discriminatoire car en lien avec sa situation de famille.

I. RAPPEL DES FAITS :

2. Le 19 septembre 2019, Monsieur X a postulé à une offre d'emploi de « Responsable SIRH » au sein de la société Z, à A. Cette dernière prévoyait une prise de poste pour « début 2020 ». Il a envoyé sa candidature à Madame B, gérante du cabinet de recrutement C, chargée de la présélection des candidats.
3. Le 23 septembre 2019, Madame B s'est entretenu avec lui par téléphone. Sa candidature suscitant un certain intérêt, elle a été transmise le lendemain à l'entreprise Z.
4. Le 30 septembre 2019, Monsieur D, directeur des ressources humaines de la société Z, a proposé un entretien à Monsieur X, lequel s'est déroulé le 2 octobre 2019 par visioconférence.
5. Le 22 octobre 2019, Monsieur D a contacté à nouveau Monsieur X pour un second entretien, lequel s'est tenu le 24 octobre 2019 dans l'établissement de A.
6. Quelques jours après, Monsieur D aurait informé Monsieur X qu'il allait être embauché, ne restant que les évaluations psychologiques à passer avec Madame E, la psychologue clinicienne du cabinet indépendant F mandaté par la société. Celles-ci se sont déroulées le 3 novembre 2019.
7. Le 6 novembre 2019, Monsieur X a passé un second entretien en visioconférence avec Madame E pour finaliser son recrutement.
8. Le 14 novembre 2019, Monsieur D a reçu le rapport d'évaluation de la psychologue clinicienne. Il aurait confirmé à Monsieur X son embauche et l'informait de ce qu'il devait suivre une formation avec un éditeur de logiciel (G) à H les 4, 5 et 6 décembre.
9. Le lendemain, le 15 novembre 2019, Monsieur X a envoyé un courriel à Monsieur D pour lui demander de décaler cette formation. Il lui expliquait que l'accouchement de sa femme étant prévu fin novembre, il avait l'intention de prendre son congé paternité jusqu'au 9 décembre 2019.
10. Le même jour, Monsieur D lui a répondu : « *Le temps passe et ne repassera pas. Et il est précieux, avec des étapes qui elles non plus ne repasseront pas. C'est le cas pour la période du 4/5/6* ». Il lui demandait également de se renseigner sur la prise en charge financière du congé paternité.
11. Le 18 novembre 2019, Monsieur X a envoyé un courriel à Monsieur D pour lui dire que le congé paternité serait indemnisé par la CPAM, et qu'il ne pouvait pas le déplacer car à cette période, « *[son] enfant aura tout juste 7 jours* ».
12. Monsieur D a répondu le même jour : « *Je prends note de votre mail, qui ne change rien aux contraintes opérationnelles inhérentes à la vie de l'entreprise* ».

13. A la suite de ce mail, Monsieur X n'a plus eu aucune nouvelle de la société Z.
14. Le 4 décembre 2019, Madame B a appelé Monsieur X pour l'informer de l'arrêt du processus de recrutement et aurait évoqué « *une maladresse concernant son congé paternité* » et « *des priorités qui ne seraient pas mises à la bonne place* ».
15. Madame B nie avoir tenus ces propos. Elle affirme : « *Je confirme également que la société Z n'a jamais fait allusion à l'accouchement de Madame X et/ou l'éventuel congé paternité de Monsieur X dans le cadre de ce processus de recrutement.* »
16. Finalement, une autre candidate, Madame I, sera retenue pour le poste.

II. PROCEDURE JUDICIAIRE :

17. Monsieur X a saisi le Conseil de prud'hommes de Y d'une demande d'indemnisation en réparation du préjudice résultant d'une situation de discrimination à l'embauche dont il estime avoir fait l'objet.

III. ENQUÊTE AU SEIN DU DEFENSEUR DES DROITS :

18. Monsieur X a saisi le Défenseur des droits le 4 décembre 2019.
19. Au vu des éléments communiqués par le réclamant, le Défenseur des droits a décidé d'engager une instruction, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011. Il a ainsi sollicité par courrier en date du 29 septembre 2020 la société Z mise en cause, afin de recueillir des explications sur les faits de discrimination allégués. Celle-ci a répondu le 2 novembre 2020 par l'intermédiaire de Monsieur D.
20. L'institution a également sollicité le cabinet de recrutement C par courrier et par courriel transmis à Madame B le 19 février 2021, qui a répondu le 23 mars 2021.
21. Après analyse des éléments de réponse, le Défenseur des droits a adressé une note récapitulative à la société mise en cause le 1er juin 2021.
22. Par un courrier du 2 juillet 2021, la société Z a apporté des éléments complémentaires.

IV. CADRE JURIDIQUE :

1) Sur le droit au congé après la naissance d'un enfant

23. L'Union Européenne promeut les dispositifs permettant aux parents de s'occuper de leurs enfants en bas âge. En ce sens, plusieurs directives offrent une protection concernant la grossesse de la femme ou de son congé maternité.
24. La directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental énonce des « *prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent, compte tenu de la diversité de plus en plus grande des structures familiales, dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales.* »
25. Elle garantit à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, un droit individuel à un congé parental suite à une naissance ou une adoption, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant.

26. Le droit interne reconnaît d'ores et déjà un droit à un congé paternité et d'accueil de l'enfant à tous les salariés.
27. L'article L1225-35 du Code du travail disposait dans sa version applicable à l'espèce : « *Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.* »
28. Pour mémoire, il est rappelé que la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a allongé ce congé à vingt-cinq jours calendaires ou trente-deux jours en cas de naissances multiples. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

2) Sur la prohibition des discriminations fondées sur la situation de famille

29. Le Traité sur l'Union Européenne (TUE) entré en vigueur le 1^{er} novembre 1993 érige les principes d'égalité et de respect des droits de l'homme en tant que valeurs fondamentales de l'Union Européenne. Son article 3 prévoit qu'« *elle combat l'exclusion sociale et les discriminations* ».
30. L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations dispose que : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de sa situation de famille (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.* »
31. L'article 1132-1 du Code du travail énonce qu'« *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de sa situation de famille (...)* »
32. Dans un arrêt du 31 mai 2012 (n° 11-10.282), la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que l'employeur ne peut ni s'opposer au départ en congé de paternité ni en exiger le report au prétexte d'une charge de travail exceptionnelle ou pour un quelconque autre motif :

« Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1225-35, alinéa 3, du code du travail, le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité "avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin" ; qu'il en résulte que l'employeur, informé conformément à ce texte des dates choisies par le salarié, ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait, le 6 août 2007, régulièrement fait part à la société Côté Fjord, de la naissance de son enfant et informé l'employeur de son absence pour congé de paternité de onze jours à compter du 6 septembre 2007, la cour d'appel en a exactement déduit qu'en prenant effectivement son congé à la date choisie malgré l'opposition de son employeur, le salarié n'avait commis aucune faute de sorte que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; »

3) Sur l'aménagement de la charge de la preuve

33. L'article 4 de la loi de 2008 précitée prévoit un régime probatoire spécifique repris par l'article 1134-1 du code du travail : « *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai*

2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

V. ANALYSE :

I. Les éléments présentés par Monsieur X

34. Le 19 septembre 2019, Monsieur X a postulé à une offre d'emploi de « Responsable SIRH », laquelle faisait mention d'une prise de fonction « début 2020 ».
35. Monsieur X a passé un entretien avec Madame B le 23 septembre 2019, deux autres avec Monsieur D les 2 et 24 octobre 2019, et enfin deux derniers avec Madame E les 3 et 6 novembre 2019.
36. Le réclamant a eu une conversation téléphonique avec le directeur des ressources humaines le 14 novembre 2019 qui lui aurait confirmé son embauche. Lors de cet appel, ce dernier l'informait de la nécessité de suivre une formation à H les 4, 5 et 6 décembre 2019.
37. Cette formation n'avait pas été mentionnée dans l'offre d'emploi initiale, ni dans les différents entretiens.
38. Le lendemain, le 15 novembre 2019, Monsieur X a envoyé le message suivant : « *Suite à notre entretien d'hier et après revue du calendrier, la période de formation à H du 4, 5 et 6 se situe au milieu de mon congé paternité, qui s'étend jusqu'au lundi 9 décembre. Peut-être serait-il plus simple de faire démarrer le contrat après la fermeture hivernale annuelle ?* »
39. Monsieur D lui a répondu : « *Le temps passe et ne repassera pas. Et il est précieux, avec des étapes qui elles non plus ne repasseront pas. C'est le cas pour la période du 4/5/6 (...).* ». Dans ce courriel, était jointe la politique voyage de l'entreprise avec comme commentaire « *Ce sera la procédure de référence pour H.* »
40. Le 18 novembre 2019, Monsieur X a expliqué que « *[son] enfant aura tout juste 7 jours* », d'où l'importance de sa présence auprès de lui.
41. Monsieur D a rétorqué alors « *Je prends note de votre mail, qui ne change rien aux contraintes opérationnelles inhérentes à la vie de l'entreprise* ».
42. Après ces échanges, la société a mis un terme au processus de recrutement.
43. Le 4 décembre 2019, Monsieur X a eu un échange téléphonique avec Madame B, laquelle lui aurait signifié l'arrêt du processus du recrutement et aurait évoqué « *Une maladresse concernant [son] congé paternité* » et « *Des priorités qui ne seraient pas mises à la bonne place* ».
44. Il ressort de la chronologie des faits et des pièces que le processus de recrutement de Monsieur X était à un stade très avancé et qu'il y a été mis fin après l'annonce par le candidat de son intention de prendre un congé paternité. Ainsi Monsieur X apporte des éléments qui permettent de présumer la discrimination qu'il allègue. En vertu du principe de l'aménagement de la charge de la preuve précité, il convient d'analyser les justifications de la société mise en cause.

II. Les justifications apportées par la société Z afin de démontrer que le refus d'embauche est étranger à toute discrimination

45. La société Z a fait part au Défenseur des droits de ses explications quant au refus d'embauche de Monsieur X dans ses courriers du 2 novembre 2020 et du 2 juillet 2021. Elle justifie ce dernier par le manque d'expérience et les carences techniques du candidat (A), ainsi que par son indisponibilité à suivre une formation à H début décembre 2019 (B). Elle conteste par ailleurs que l'annonce de son congé paternité ait pu avoir un impact négatif sur la suite du recrutement (C).

A) Sur les carences et le manque d'expérience du réclamant :

46. Dans sa réponse à la note récapitulative, la société soutient que Monsieur X avait peu d'expériences professionnelles et était « *sous-dimensionné par rapport à l'annonce du poste* ». Elle s'appuie pour cela sur le compte-rendu de Madame E, psychologue du cabinet.
47. Il ressort de ce document que le candidat a été évalué sur 19 compétences dont une a été jugée « *à développer* », trois « *passable* », huit « *satisfaisant* » et sept « *fort* ».
48. Selon les écritures de la psychologue, il représentait un candidat « *plutôt outsider, dans la mesure où ses expériences professionnelles sont assez restreintes* ». Elle poursuivait en ces termes « *La vigilance de sa candidature réside dans ce qu'il sait faire, au regard de ce qu'il a envie de faire. Le risque d'avoir un choc de culture est important, car il n'a jamais été au sein d'une entreprise industrielle de ce type, avec la réalité des contraintes inhérentes à l'histoire de l'entreprise, la production... Pour toutes ces raisons, nous donnons un avis réservé à sa candidature, en identifiant le risque d'un décalage de culture et de compréhension des enjeux du poste.* »
49. Elle relevait toutefois que « *Son parcours de formation lui a permis d'avoir des expériences variées. (...) Il montre une assertivité et une force de conviction à démontrer sa contribution au sein de chaque expérience. Il fait preuve d'une adaptabilité à des environnements différents ainsi qu'une motivation affichée qui retiennent l'attention et lui permette, malgré sa juniorité, de présenter des atouts pour ce poste.* »
50. Aussi, elle évoquait « *[ses] qualités de savoir-être qui lui permettent de montrer son enthousiasme et sa détermination. Son parcours montre sa capacité à gérer ses priorités en fonction des opportunités et de ce qui va le nourrir personnellement* ».
51. Le 14 novembre 2019, Monsieur D a reçu ce rapport. Le même jour, il a appelé Monsieur X et lui aurait confirmé son embauche. Le réclamant produit la capture d'écran de son téléphone prouvant que l'appel reçu à 17h52 a duré plus de 10 minutes.
52. Le lendemain, le 15 novembre 2019, Monsieur D lui a envoyé par courriel la politique voyage pour la formation des 4, 5 et 6 décembre (« *Ce sera la procédure de référence pour H* »). Il en résulte que l'employeur avait bien décidé d'embaucher Monsieur X, à défaut il ne lui aurait pas fourni une telle information.
53. Ainsi, le Défenseur des droits constate que, même si le rapport met en évidence certaines carences, la chronologie et les pièces démontrent que la candidature de Monsieur X avait été retenue.
54. Par ailleurs, la société Z affirme que Madame I, la candidate finalement recrutée était « *plus compétente* ». Quant à Madame B, elle soutient qu'elle « *était beaucoup plus expérimentée que Monsieur X* ».

55. Il ressort pourtant une relative similitude entre les profils de Monsieur X et Madame I. Tous deux ont un diplôme équivalent à Bac+5 dans le domaine des ressources humaines avec environ 5 années d'expériences.

	X	I
Diplômes	<p>MSc 2 Management des Ressources Humaines (Bac+5) <i>IAE Aix-Marseille Graduate School of Management</i></p> <p>Certificat professionnel en Entrepreneuriat Social <i>Monterey Institute of International Studies (Inde)</i></p> <p>Bachelor CeseMeD en commerce international (Bac+4) <i>Kedge Business School</i></p>	<p>Fitec – Consultante SIRH HR ACCESS</p> <p>MBA – Manager des Ressources Humaines <i>Mbway – Business School</i></p> <p>Master 1 Psychologie du travail et des Organisations <i>Université de Montpellier</i></p>
Expérience	<p>Chargé de mission RH - TPF-Ingénierie (1 an)</p> <p>Consultant/Formateur en égalité professionnelle – IPEP (2 ans et 4 mois)</p> <p>Consultant RSE - Capita PACA (1 an)</p> <p>IDEX Fellow, Assistant Manager - Samhita Social Ventures (1 an)</p>	<p>Responsable de Qualification GFI informatique - ERP HR ACCESS – Toulouse (3 ans)</p> <p>Experte RH en gestion des dispositifs de formation Orange SA – Montpellier (1 an)</p> <p>Chargée de recrutement - Cabinet Latitude (1 an)</p>

56. Enfin, le Défenseur des droits souligne que la synthèse RH du cabinet C rédigée au sujet de cette candidate est datée du 20 novembre 2019, soit quelques jours après l'éviction de Monsieur X.

57. Madame I et Monsieur X n'ayant pas suivi le processus de recrutement à la même période, la comparaison de leurs profils ne peut constituer un élément suffisamment probant de l'absence de discrimination.

B) Sur la formation des 4, 5 et 6 décembre à H :

58. La société affirme que la formation à H ne pouvait être déplacée. Elle explique que cette dernière était « prévue de longue date », et que « l'éditeur G n'assurerait la formation qu'avant le lancement de l'application et n'interviendrait plus jamais par la suite ».

59. Elle soutient avoir eu une autorisation d'accès au site (classé SEVESO) pour une durée déterminée et non modifiable, du 4 au 6 décembre 2019. Cependant, elle ne rapporte pas la preuve de cette allégation.

60. Monsieur X verse au dossier son échange de mails avec la société G. Il leur a demandé si les formations visant la prise en main de ce logiciel pouvaient avoir lieu à tout moment ou uniquement avant chaque mise à jour.

61. Madame J, l'assistante marketing de la société lui a répondu que les formations étaient assurées « en fonction des demandes des clients avant ou après les mises à jour, ou pour les nouvelles versions ».

62. Ensuite, la société Z soutient que « *compte tenu des faiblesses techniques de Monsieur X mises en lumière lors du processus de recrutement, Monsieur D a proposé à ce dernier de participer à la formation car en cas d'embauche, Monsieur X allait être amené à travailler sur ce logiciel.* »
63. Cet élément est contredit par le fait que cette formation était, selon les termes même de Monsieur D, « *prévue de longue date* ». Il s'en déduit que la formation n'a pas été décidée en raison du profil de Monsieur X mais était programmée quelles que soient les compétences et qualifications du candidat retenu.
64. La société mise en cause considère que Monsieur X a eu une attitude « *désinvolte* ». Monsieur D soutient ainsi avoir noté « *un réel manque d'implication et d'entrain* » de la part du réclamant et avoir jugé que « *ce dernier n'estimait pas nécessaire de s'adapter aux contraintes de la Société* ».
65. Il convient de souligner que l'offre d'emploi prévoyait une prise de poste début 2020. Monsieur X explique avoir postulé à celle-ci car le calendrier correspondait à ses impératifs familiaux. Il a par ailleurs été transparent en annonçant la prise de son congé paternité dans son mail du 24 octobre 2019 (« *Il serait en revanche possible d'entamer ce rythme dès deux semaines après l'accouchement* »).
66. Il sera observé que la société fait grief au réclamant de ne pas s'adapter aux contraintes de la société alors qu'elle l'a informé de la formation des 4, 5, 6 décembre 2019 à H le 14 novembre 2019, soit trois semaines avant son commencement.
67. Enfin, l'offre d'emploi initiale ne faisait aucunement référence à une telle formation en décembre 2019.

C) Sur les conséquences de l'annonce de la paternité du réclamant et la crédibilité du témoignage de Madame B :

68. Dans sa réponse au Défenseur des droits, la société Z soutient que l'annonce par Monsieur X de sa future paternité le 24 octobre 2019 n'a eu « *aucun impact négatif* » sur la suite du processus de recrutement, « *puisque dès le lendemain, Monsieur X a été invité à réaliser les tests de personnalité et de pensée critique planifiés le 6 novembre suivant* ».
69. La société fait référence au courriel envoyé par Monsieur X à Monsieur D le 24 octobre 2019 à 12h29 :
70. « *Bonjour Monsieur D,
Je vous remercie du temps que vous avez pu m'accorder ce matin. Je me réjouis de passer la dernière épreuve avec votre collaboratrice pour commencer sur le poste.
J'ai pu faire part à ma femme de nos échanges sur une immersion à H, qui est enthousiaste de venir avec moi.
Je vous propose si cela vous convient, d'y aller une semaine entière sur deux, en alternance sur A, ce qui étalerait cette transmission sur quatre mois au lieu de deux mois pleins.
Il me paraît cependant difficile d'y aller avant l'accouchement, la distance étant trop importante pour l'accompagner à la maternité.
Il serait en revanche possible d'entamer ce rythme dès deux semaines après l'accouchement.
Restant à votre écoute pour la suite,
Très cordialement,
X. »*

71. Cependant, un autre courriel vient tempérer l'affirmation précitée de la société. Le même jour à 15h36, Monsieur D a contacté Madame E pour la mise en relation avec Monsieur X. Il lui a transféré le courriel ci-dessus avec le commentaire suivant:

72. « *Bonjour E,*

Je vais faire la mise en relations avec X pour le poste SIRH.

Dans les questions que je me pose : il s'est bien vendu.

Je l'ai revu ce matin.

Ma principale question est :

-est-ce qu'il est juste bon pour se vendre, ou il en a vraiment sous le capot ?

-il a passé plus de temps à se balader – y compris dans les études – qu'à travailler ; est-il vraiment apte à travailler ?

Je lui annonce ce matin que si on fait affaire ce sera pour démarrer à H.

Il me répond que ... sa femme est enceinte de 8 mois, et puis qu'il préfère attendre qu'elle accouche !!

Voila voila voila

Tu me diras.

D »

73. Le Défenseur des droits constate que dès le 24 novembre 2019 Monsieur D émet de sérieux doutes quant à l'embauche du réclamant en raison de la grossesse de sa femme. L'annonce de son intention de prendre un congé paternité a bien eu, par la suite, un impact négatif sur le recrutement.

74. Les services du Défenseur des droits ont sollicité les explications de Madame B sur les propos qu'elle aurait tenus le 4 décembre 2019, et sur sa connaissance du congé paternité de Monsieur X.

75. Dans sa réponse au Défenseur des droits, Madame B confirme avoir appelé Monsieur X mais réfute avoir tenus les propos rapportés par ce dernier. Elle écrit également : « *Je confirme que la société Z n'a jamais fait allusion à l'accouchement de Madame X et/ou l'éventuel congé paternité de Monsieur X dans le cadre de ce processus de recrutement.* »

76. Madame B était pourtant en copie du mail de Monsieur D. Elle a donc eu connaissance des deux mails cités précédemment. Dès lors, sa contestation des propos qu'elle aurait tenus lors du dernier échange téléphonique avec Monsieur X, lesquels confirmaient le lien entre le refus d'embauche et la prise de son congé paternité, est difficilement recevable.

77. La société mise en cause n'apporte donc pas la preuve que le refus d'embauche de Monsieur X est justifié par des éléments étrangers à toute discrimination alors que M. X présente des faits qui permettent d'en présumer l'existence.

78. Au vu de ce qui précède, je considère que le refus d'embauche de Monsieur X est discriminatoire en raison de sa situation de famille.

79. Telles sont les observations que je souhaite porter à la connaissance du conseil de prud'hommes de Y et soumettre à l'appréciation de la juridiction de jugement.

Claire HÉDON