

14 février 2018
Cour de cassation
Pourvoi n° 16-22.983

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00227

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 février 2018

Rejet

Mme D..., conseiller le plus ancien faisant fonction de président

Arrêt n° 227 F-D

Pourvoi n° N 16-22.983

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Atos, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 28 juin 2016 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à M. Jean-François X..., domicilié [...],

défendeur à la cassation ;

M. X... a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation, également annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 16 janvier 2018, où étaient présents : Mme D..., conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Y..., conseiller référendaire rapporteur, M. Pion, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Y..., conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Atos, de la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat de M. X..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Moyens

Sur le moyen unique, ci-après annexé, du pourvoi incident du salarié, qui est préalable :

Motivation

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve dont elle a, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1154-1 du code du travail, déduit tant l'absence de faits précis permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral que l'existence de justifications par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Moyens

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur, ci-après annexé :

Motivation

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi, de manque de base légale et de vices de la motivation, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine de la cour d'appel qui a constaté que l'employeur ne justifiait pas d'une recherche sérieuse de reclassement ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze février deux mille dix-huit.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit, au pourvoi principal, par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Atos

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société Atos à verser au salarié la somme de 90 000 euros avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, capitalisés dans les conditions de l'article 1154 du code civil, d'AVOIR condamné la société Atos à verser à M. X... la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et d'AVOIR condamné l'employeur aux entiers dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'obligation de reclassement

Le 20 septembre 2012, la société ATOS propose une offre de reclassement au salarié en qualité d'assistant commercial sur le site de Trappes moyennant un salaire de 2481,25 euros, lui proposant une formation complémentaire pour ses nouvelles fonctions. M. X... a refusé cette offre.

Il est constant qu'une offre unique a été proposée au salarié moins de 3 jours seulement après la deuxième visite médicale de reprise. Cette offre unique de reclassement certes personnalisée n'est pas suffisante néanmoins pour justifier de recherches sérieuses de reclassement de la part de l'employeur dans un groupe aussi important que la société ATOS. Dans ces conditions, en faisant une recherche hâtive et inadaptée à la pathologie du salarié, cette société n'a pas exécuté de bonne foi son obligation de reclassement et le licenciement de M. X... s'avère, dès lors, dénué de

cause réelle et sérieuse.

Au vu des pièces produites, de l'âge de M. X..., de son ancienneté dans l'entreprise (plus de 25 ans), de ses qualifications, de ses difficultés à retrouver un travail, de la taille de l'entreprise, la cour estime disposer d'éléments suffisants pour chiffrer à la somme de 90 000 euros qui portera intérêts à compter de ce jour, capitalisés dans les conditions de l'article 1154 du code civil.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

La somme de 3000 euros est allouée sur cette base.

Sur les dépens

La société ATOS supporte les éventuels dépens » ;

1°) ALORS QUE les juges du fond sont tenus d'examiner l'ensemble des éléments de preuve soumis aux débats par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, pour établir l'impossibilité dans laquelle elle se trouvait de procéder au reclassement de M. X..., la société Atos produisait aux débats les registres du personnel des trois établissements de la société faisant apparaître l'absence de postes disponibles autre que celui qu'elle lui avait proposé et qu'il avait refusé ; qu'en estimant que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, sans analyser ni même viser serait-ce sommairement cet élément démontrant à lui seul l'impossibilité de reclassement du salarié, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent statuer par voie de simples affirmations sans préciser l'origine de leurs constatations ; qu'en affirmant péremptoirement que la proposition de reclassement faite au salarié était inadaptée à sa pathologie, sans préciser d'où elle tirait une telle incompatibilité, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE les recherches de reclassement effectuées par l'employeur postérieurement au second avis d'inaptitude doivent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, peu important la brièveté du délai écoulé entre cet avis d'inaptitude et la proposition formulée au salarié ; que dès lors, en reprochant à l'employeur d'avoir formulé une proposition de reclassement moins de trois jours seulement après la deuxième visite médicale de reprise, lorsque la rapidité de cette proposition démontrait au contraire les efforts fournis par ce dernier en vue du reclassement de son salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

4°) ALORS (à supposer que la cour d'appel ait considéré que la société Atos appartenait à un groupe) QUE ce n'est que lorsque l'entreprise appartient à un groupe que le reclassement doit être recherché, au sein de celui-ci parmi les sociétés avec lesquelles des permutations d'emplois sont possibles ; qu'en l'espèce, pour dire que le licenciement de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est bornée à relever que l'unique offre de reclassement faite au salarié n'était pas suffisante pour justifier de recherches sérieuses de reclassement de la part de l'employeur « dans un groupe aussi important que la société Atos » ; qu'en statuant de la sorte, sans préciser quelles sociétés étaient inclus dans le groupe de reclassement qu'elle retenait, et qui était contesté (cf. conclusions de l'exposante, p. 10), et à l'intérieur duquel la permutation aurait pu être effectuée, la cour d'appel qui n'a pas mis la cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

5°) ALORS en tout état de cause QUE le reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient ; qu'en se bornant à relever que l'employeur avait procédé à une recherche de reclassement hâtive, et inadaptée à la pathologie du salarié, sans constater qu'un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail était disponible et aurait pu être proposé au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2 du code du travail ; Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande tendant à voir prononcer la nullité du licenciement et d'AVOIR débouté M. X... de l'ensemble de ses demandes à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE « sur le harcèlement moral et la nullité du licenciement ; l'article L1152-1 du code du travail dispose que 'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé

physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel' ; lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions précitées, le salarié, conformément aux dispositions de l'article L1154-1 du même code, établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; le jugement forme sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; il résulte de l'article L1152-1 précité que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre de son avenir professionnel ; M. X... soutient qu'il a été victime de harcèlement moral en ce qu'il a subi une modification imposée de son contrat de travail emportant son déclassement et une diminution de sa rémunération, des conditions de travail détériorées, des appréciations pour la 1ère fois négatives malgré l'atteinte de ses objectifs, des brimades ; la société ATOS rétorque qu'aucun fait constitutif de harcèlement moral n'est justifié par M. X... ; en ce qui concerne la rétrogradation supposée, il ressort des pièces du dossier que M. X... a été engagé en qualité d'agent technico-commercial itinérant avec le statut non cadre puis va évoluer pour être nommé en 2009 responsable de marché avec une augmentation de salaire, cette dernière passant de 5354 euros bruts pour un temps partiel de 60% à 6474 euros assortie d'une rémunération variable de 26000 euros annuels en cas d'atteinte de 100% des objectifs fixés et plafonnés à 120% pour un temps plein ; ainsi, même si M. X... soutient qu'il a été contraint dans un climat de crise au sein de la société ATOS de signer ce dernier avenant ; mais le salarié pouvait négocier ses propres conditions de travail ; en outre, cette fonction était constitutive d'une promotion, accompagnée d'un salaire fixe plus important et d'une prime annuelle de 26000 euros garantie en cas de réalisation des objectifs fixés ; aucune des pièces produites par le salarié ne justifie l'existence d'une rétrogradation ou déclassement alors même que ce dernier percevait une rémunération parmi les 10% plus élevées chez ATOS ce qu'il ne conteste pas ; enfin, aucune diminution de sa rémunération n'est relevée contrairement aux affirmations de M. X... lequel se borne à souligner qu'il a sollicité un défraiement en raison de son travail à domicile depuis plus de 10 ans, payé à d'autres salariés provinciaux sous la forme d'une prime de 'home office' supérieure de 150 euros par mois environ à la prime qu'il a obtenue en fin de compte ; mais cet élément n'est pas suffisant à caractériser 'une diminution de rémunération' ; en ce qui concerne les 'conditions de travail détériorées', M. X... soutient que ces dernières étaient telles qu'il a été contraint de demander un travail à temps partiel alors même qu'il avait sollicité en vain une rupture conventionnelle en 2009 ; mais il ressort du dossier que la société ATOS lui a permis de passer à temps partiel puis de revenir à temps plein tout en lui rémunérant une formation en qualité de futur manager de PME en octobre 2010 ; en ce qui concerne les brimades, aucun élément ne vient les détailler et les justifier ; le fait que le salarié ait attendu 3 semaines pour savoir si il pouvait travailler à temps partiel et se libérer le mardi et le vendredi au lieu des mercredis et jeudi est inopérant, alors même que ce dernier a obtenu satisfaction dans un délai raisonnable et pour les jours fixés à sa convenance ; la société ATOS a accepté que le salarié travaille à son rythme alors que le salarié souhaitait 'conserver une certaine souplesse' afin de reprendre une entreprise dans l'évènementiel comme il l'écrivait à son employeur le 11 avril 2010 ; en outre, les autres faits invoqués à savoir l'ajournement d'un rendez-vous médical important fixé de longue date ainsi que le retrait brutal d'un client ne sont pas des éléments qui, à eux seuls, caractérisent des brimades ; en outre, le client ISIS n'a pas été retiré de façon brutale comme l'atteste le mail daté du 28 avril 2010 dans lequel le salarié écrit à ce sujet qu'il 'ne pense pas avoir les compétences suffisantes pour analyser pertinemment d'un point de vue juridique les trames de contrats qui nous sont envoyés ; il me manque aussi d'autres connaissances comme celles qui sont de la responsabilité pour le moment d'autres services' ; son supérieur hiérarchique, M. Z... a répondu aux questions de M. X... à son mail afin qu'il soit plus efficace le même jour ; ensuite, M. Z... demande au salarié de transférer 'immédiatement le dossier' à M. A... qui se chargera de reprendre les discussions en cours, compte tenu de la nature du client ISIS et du calendrier de réponse demandé par le client ; dans ce mail daté du 6 mai 2010, M. Z... souligne que la nature des commentaires et les questions posées par M. X... ne font que 'souligner le manque d'autonomie de sa part et confirme les manques de compétences et de connaissances que vous reconnaissez vous-même dans un mail précédent' ; ainsi, ce grief doit être écarté, la teneur des mails produits permettant d'écarter le retrait brutal du client ISIS par la société ATOS ; en ce qui concerne les appréciations pour la première fois négatives portées sur le salarié lors de son évaluation de 2011, il est exact que cette évaluation reproche notamment au salarié son manque d'initiative sur l'analyse des dossiers reçus des clients, un développement et une prospection trop faible des clients qui entraîne un trou d'air sur le chiffre d'affaires du secteur vis les baisses d'activités prévues sur Orange outre une 'forte dégradation des relations avec la direction, aucune ouverture possible, toute son énergie semble tendue vers une situation personnelle déjà débattue de très nombreuses fois, une attitude professionnelle qui nuit à son efficacité professionnelle' ; pour affirmer que cette appréciation diffère des précédentes, celle fournie de 1990 soit près de 20 ans

auparavant faisant été des efforts considérables de JFB et de sa super motivation ; la performance individuelle est sujette à variation dans un contexte où le salarié souhaitait s'occuper d'une autre structure à l'extérieur et où il n'était pas aussi disponible pour entendre des critiques éventuelles de la part de sa hiérarchie ; par ailleurs, la société ATOS a répondu e façon détaillée à toutes ses interrogations quant à son évaluation critiquée sans que M. X... ne vienne justifier d'un quelconque acharnement de la société ATOS à son encontre ; la notation pour l'année 2012 confirme les points à améliorer déjà visés dans la notation contestée (adaptabilité, capacité à progresser, connaissances techniques etc) tout en soulignant la capacité de travail importante de M. X... ; enfin, les objectifs commerciaux ont été fixés par mail du 27 juin 2011 sans que le salarié ne s'insurge ni des chiffres attendus ni de la date à laquelle ces objectifs 2011 ont été portés à sa connaissance ; par ailleurs, Madame B..., assistance commerciale, atteste de ce que M. C..., supérieur hiérarchique de M. X..., dénigrait ce dernier devant elle et qu'elle s'en était plainte auprès de la DRH le 16 juin 2011 (« incompétences, rémunérations, tendance à énerver tout le monde de tout écrire, ses négociations en cours avec la Direction ») ; mais ces propos non datés par ailleurs ni détaillés étaient tenus devant un tiers et non devant M. X... dont aucun élément ne permet de savoir s'il a été destinataire des propos rapportés ou d'autres propos diffamants et alors même que la direction des ressources humaines a répondu à cette dernière par mail en date du 13 décembre 2011 ; M. X... indique aussi que 'la charge de travail a encore augmenté et que les objectifs commerciaux se sont multipliés' ; cependant, M. X... qui ne justifie pas s'être plaint auprès des instances représentatives du personnel ou du médecin du travail de ses conditions stressantes, ne caractérisent pas ces faits ; en effet, la charge de travail 'qui a encore augmenté' ne permet pas un examen objectif de cet argument, de même, les objectifs commerciaux qui se sont multipliés 'ne sont pas expliqués' ; ainsi, même si M. X... a eu le sentiment d'être victime de harcèlement moral, l'ensemble des griefs invoqués à cette fin ne caractérise pas le harcèlement moral et la décision attaquée sera confirmée de ce chef » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « attendu que Monsieur X... veut prouver au conseil que l'incapacité dont il souffre est liée à du harcèlement moral que la société ATOS a mené contre lui ; attendu qu'en droit, l'article L1152-1 du Code du travail dispose que 'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel', le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec le lien de subordination ou l'exercice par l'employeur du pouvoir de direction, il appartient au salarié d'établir des faits présumant l'existence d'un harcèlement ; attendu qu'en fait, Monsieur X... expose qu'il a subi des pressions dès l'arrivée d'une nouvelle direction qu'il accuse de lui avoir imposé la signature d'un avenant, le 20 février 2009 ; attendu que le conseil, à la lecture des différents documents remis par les parties, constate que la société ATOS n'a pas déclassé Monsieur X..., qu'au contraire elle lui indique l'importance qu'elle attache au poste qu'elle lui confie et qu'elle décrit comme un poste clé, rattaché directement au directeur commercial ; que dans les documents échangés, il apparaît bien que Monsieur X... voit que sa prime annuelle est garantie pour 2009 à hauteur de 26 000,00 euros ; qu'un système de versement de 'forfait' vient compenser le paiement des primes 'hors office' alors même que la société prend en charge la ligne téléphonique et internet pour lui permettre de travailler à son domicile, qu'en plus Monsieur X... a négocié et obtenu l'attribution d'un véhicule de fonction de type Renault Espace ; qu'ainsi, Monsieur X..., sur cet avenant, ne peut évoquer un harcèlement moral alors même qu'il a toute liberté pour négocier et obtenir des avantages certains et la considération de son employeur qui lui confie un poste élargi et sur lequel il affirme son intérêt stratégique ; attendu qu'il convient de constater que le salaire annuel de Monsieur X... lui permettait en 2008, 2009 et 2010, d'être placé dans les 10 plus hautes rémunérations de la société et que son passage en 2011 en temps partiel à 60% lui permettait malgré cet abaissement du temps de travail de gagner presque autant que le 10ème plus haut salaire de la société ; attendu qu'en fait Monsieur X... dit avoir été contraint à solliciter une réduction de ses horaires pour préserver sa santé en invoquant sa volonté de créer une société ; attendu cependant que le conseil, à la lecture des pièces fournies par les parties, constate que c'est Monsieur X... qui a sollicité et par écrit sa volonté de se donner du temps pour créer son entreprise, le conseil constate encore que la société a cherché à ne pas perdre son salarié en ne cédant pas immédiatement à ses demandes de CIF portant sur la formation particulière demandée par Monsieur X... 'futur patron PME' que la société a finalement financé au moins en grande partie dans le cadre du CIF qu'il effectuera en octobre 2010 ; il apparaît que Monsieur X... dans ses courriers de sollicitations à une réduction du temps de travail ou au financement d'une formation par lui choisie n'a jamais évoqué les pressions qu'il dit avoir subi et les difficultés à exercer son travail ; que le conseil n'est pas surpris par les réticences exprimées clairement par l'employeur qui craint une concurrence déloyale future de son collaborateur qui exprime sa volonté de quitter l'entreprise ; attendu que malgré ses craintes l'entreprise donnera son accord à la signature de l'avenant de réduction du temps de travail ; attendu encore que Monsieur X... n'a jamais voulu exposer à son employeur ni même chercher à le rassurer en exprimant sa volonté de

quitter la société ATOS sans dire vers quelles activités il comptait s'orienter ; attendu que Monsieur X... ne peut établir les pressions qu'il évoque, pas plus qu'il ne justifie de brimades subies comme étant le harcèlement dont il se dit victime ; que la société a toujours répondu à ses critiques et notamment aux conclusions de son entretien d'évaluation en 2011 ; attendu qu'il n'y a pas lieu dans un rapport hiérarchique normal de considérer qu'un entretien annuel normal, dont les termes sont corrects et révèlent seulement un souci de précision dans les attentes réciproques des parties, puisse être interprétés comme du harcèlement ou des brimades ; attendu de ce qui précède, que le conseil ne voit aucune raison qui justifierait de l'état de santé de Monsieur X... relativement au harcèlement dont il se dit victime ; attendu que le conseil ne peut que débouter Monsieur X... de ses demandes relatives au harcèlement moral qu'il ne prouve pas et qu'il le débouterait de sa demande de dommages et intérêts relative à un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors même qu'il a vérifié le respect par l'employeur du licenciement pour inaptitude » ;

1°) ALORS, D'UNE PART, QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en jugeant que « même si M. X... [avait] eu le sentiment d'être victime de harcèlement moral, l'ensemble des griefs invoqués à cette fin ne caractéris[ait] pas le harcèlement moral » et en le déboutant en conséquence de sa demande en nullité du licenciement, quand il n'appartenait au salarié que d'apporter des éléments susceptibles de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié et a en conséquence violé les articles L.1152-1 et L.1154-1 du Code du travail ;

2°) ALORS, D'AUTRE PART, QU'en matière de harcèlement moral, les juges doivent rechercher si, appréhendés dans leur globalité, ces faits ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en se bornant à examiner isolément chacun des faits de harcèlement invoqués pour en déduire que l'ensemble des griefs invoqués ne caractérisait pas le harcèlement moral, la cour d'appel, à qui il appartenait de rechercher si, pris dans leur ensemble, les faits matériellement établis par le salarié laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral, a violé les articles L.1152-1 et L.1154-1 du Code du travail ;

3°) ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE ET SUBSIDIAIREMENT, QUE s'il appartient au salarié qui s'estime victime de harcèlement moral d'établir la matérialité des faits qu'il invoque, le juge doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par ce salarié sans pouvoir en écarter aucun ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui s'est bornée à relever l'absence de récriminations du salarié pour écarter ses demandes relatives au harcèlement moral, aux motifs inopérants avait permis au salarié de modifier son temps de travail et lui avait payé une formation en qualité de futur manager de PME en octobre 2010 sans examiner l'ensemble des griefs et des pièces produites par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1152-1 et L.1154-1 du Code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 6e chambre
28 juin 2016 (n°15/03189)

VOIR LA DÉCISION ➤