



AVIS DE Mme ROQUES, AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 374 du 23 mars 2022 – Chambre sociale

Pourvoi n° 20-17.186

Décision attaquée : Tribunal judiciaire de Paris du 16 juin 2020

L'Association Hospitalière [3]
M. [K] [E] [N] en sa qualité de président du comité social et
économique central de l'association
C/
SAS SECAFI

1.Faits et procédure

L'Association Hospitalière [3] est gestionnaire d'établissements de santé privés d'intérêts collectifs et emploie plusieurs milliers de salariés.

Dans le cadre des consultations récurrentes, l'ancien comité central d'entreprise a, par délibération du 27 novembre 2018, mandaté la SAS SECAFI, cabinet d'expertise comptable, afin de l'accompagner dans ces missions.

Le 9 mai 2019, L'Association Hospitalière [3] a été destinataire d'une lettre de mission de la société SECAFI fixant la durée de celle-ci entre 45 et 47 jours et son coût prévisionnel entre 55.800 et 58.280 euros HT.

Dans ce même courrier, la société SECAFI sollicitait la communication de divers documents.

Suite à de vaines discussions entre les parties, L'Association Hospitalière [3] a saisi le président du tribunal de grande instance de Paris, pour contester la demande de communication de pièces formulée par la société SECAFI, portant notamment sur les données sociales nominatives (DSN) et les déclarations annuelles de données sociales (DADS) des cinq dernières années, et pour solliciter la réduction du montant prévisionnel de l'expertise.

Le 20 juin 2019, le comité social et économique central de l'association a précisé les contours de la mission d'expertise à la société SECAFI.

L'ASSOCIATION HOSPITALIÈRE [3] a saisi le tribunal judiciaire de Paris d'une seconde contestation portant sur l'étendue de la mission confiée à l'expert mais également sur le dépassement par l'expert du cadre de sa mission.

Elle sollicitait, en outre, la réduction du coût et de la durée de l'expertise.

Par ordonnance en la forme des référés en date du 16 juin 2020, rendue contradictoirement et en dernier ressort, le tribunal judiciaire de Paris a notamment :

- ordonné la jonction des deux affaires,
- débouté L'Association Hospitalière [3] de l'ensemble de ses demandes,
- et condamné, sous astreinte, L'Association Hospitalière [3] à communiquer à la société SECAFI les DADS des années 2016, 2017 et 2018 ainsi que la DSN 2019.

C'est la décision attaquée par L'Association Hospitalière [3] mais également par la société SECAFI.

Au soutien de son pourvoi, L'Association Hospitalière [3] développe quatre moyens.

Le premier est relatif à la mission de l'expert et conteste notamment dans sa quatrième branche l'étendue de cette mission, en ce qu'elle ne serait pas conforme aux dispositions de l'article L. 2312-26 I du code du travail.

Le deuxième moyen, qualifié de subsidiaire, porte sur la condamnation sous astreinte à communiquer les DADS et DSN au cabinet d'expertise comptable.

L'ASSOCIATION HOSPITALIÈRE [3] soutient notamment que le tribunal judiciaire n'a pas caractérisé en quoi ces pièces étaient nécessaires à l'expert pour accomplir sa mission et qu'il a donc méconnu les dispositions de l'article L. 2315-83 du code du travail.

Le troisième moyen porte sur une demande de constat que L'Association Hospitalière [3] avait présentée devant le tribunal judiciaire, tandis que le dernier moyen, également qualifié de subsidiaire, est relatif au rejet de sa demande de réduction du coût de l'expertise.

Dans son pourvoi incident, la société SECAFI conteste, pour sa part, la limitation de la communication des pièces aux années 2016 à 2019 à l'exclusion de l'année 2015.

Elle soutient que les pièces de cette année-là lui sont également nécessaires pour accomplir sa mission et que le tribunal judiciaire a donc méconnu les dispositions de l'article L. 2315-83 et R. 2312-8 du code du travail.

2. Discussion et avis

Je n'aborderai que les premier et deuxième moyens du pourvoi principal ainsi que le pourvoi incident.

Je partage l'avis de M. Le rapporteur s'agissant des troisième et quatrième moyens du pourvoi principal qui peuvent, selon moi, faire l'objet de rejets non spécialement motivés.

S'agissant du premier moyen, je n'aborderai pas non plus les trois premières branches qui, comme le relève la société SECAFI dans son mémoire en défense, portent sur des motifs sur lesquels ne reposent pas la décision attaquée.

Ces pourvois posent donc deux questions : celle de l'étendue de la mission de l'expert-comptable mandaté par un CSE dans le cadre d'une consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ainsi que celle des pièces auxquelles il peut avoir accès pour remplir cette mission.

- ▶ sur l'étendue de la mission de l'expert-comptable mandaté par le CSE dans le cadre de la consultation annuelle de ce dernier sur la politique sociale de l'entreprise

Le tribunal judiciaire a relevé dans sa décision que la première délibération du comité central d'entreprise n'était pas produite aux débats et qu'en vertu de la seconde en date du 20 juin 2019, l'expert-comptable était notamment missionné dans les termes suivants « *Analyse sur les rémunérations : primes conventionnelles et extra conventionnelles, analyse des éléments variables (accès anonymisés aux rémunérations individuelles), promotions et qualifications, Analyse de la politique de recrutement* ».

Se prévalant des dispositions de l'article L. 2315-91 du code du travail, L'Association Hospitalière [3] soutenait et demandait qu'il soit jugé que « *ne rentrent pas dans le cadre du recours à expertise [...] l'analyse de l'évolution de la rémunération depuis 5 ans dans toutes ses composantes (salaire de base, primes, promotions, reprises d'ancienneté ...)* » ainsi que « *les modalités de départ, en particulier des ruptures conventionnelles et des licenciements pour inaptitude* ».

Dans le cadre du présent pourvoi, elle soutient que « *ne relèvent pas de [la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi], et partant de la mission de l'expert, l'analyse de l'évolution individuelle de la rémunération dans toutes ses composantes, l'étude de la politique de recrutement et des modalités de départs, en particulier les ruptures conventionnelles et des licenciements pour inaptitude* ».

Le code du travail prévoit, dans son article L. 2312-8 relatif aux « *attributions générales* » du Comité Social et Economique (CSE), dans sa version applicable au litige, que :

- celui-ci « *a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.* »

- et il « *est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:*

[...]

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; ».

L'article L. 2312-17, dans sa version applicable au litige, précise que, s'agissant des consultations et informations récurrentes, « *Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :*

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »

Faute d'accord d'entreprise, l'article L. 2312-26, dans sa version applicable au litige, précise notamment ce qui suit :

« *I.-La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.*

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

II.-A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 :

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le

nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 ;

[...]

9° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. »

L'article L. 2312-18 du code du travail précise que, dans le cadre de ces consultations, l'employeur met à disposition des membres du CSE « *des informations nécessaires* » contenues dans une « *base de données économiques et sociales* » (BDES).

Les articles R. 2312-7 et suivants de ce même code détaillent les informations que doit contenir la BDES.

Ainsi, à défaut d'accord d'entreprise, l'article R. 2312-9 détermine les rubriques qu'elle doit comporter dans les entreprises de plus de 300 salariés et l'article R. 2312-20 précise lesquelles sont accessibles aux membres du CSE « *en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi* ».

Dans ces mêmes entreprises, les articles L. 2312-27 et suivants prévoient que l'employeur met également à disposition du CSE le bilan social de l'entreprise qui « *comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, [...], la formation, les relations professionnelles [...]* »¹.

Enfin, le recours aux services d'un « *expert-comptable* » ou d'un « *expert habilité* » dans le cadre de ces consultations est prévu par les articles L. 2315-78 et suivants du code du travail, et plus spécifiquement pour la consultation qui nous intéresse à l'article L. 2315-91.

Il résulte de l'ensemble des textes précités que, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le CSE doit notamment se prononcer sur « *l'évolution de l'emploi* » et « *les conditions de travail* ».

¹ cf. Article L. 2312-30

Pour ce faire, il doit disposer, entre autres, d'« *informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires* ».

D'ailleurs, la BDES contient de telles informations et il résulte de l'application combinée des articles R. 2312-20 et R. 2312-9 du code du travail, dans leur version applicable au litige, que les rubriques auxquelles les membres du CSE ont accès dans le cadre spécifique de cette consultation sont notamment :

- le A du 1° relative à l' « *investissement social* » qui inclut un « a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté » et un b) relatif à « *l'évolution des emplois* » dont « b) *Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle ; i-Embauches : Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée ; Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) (I) ; Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans ; ii-Départs : Total des départs (I) ; Nombre de démissions (I) ; Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I) ; Nombre de licenciements pour d'autres causes (I) ; Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I) ; Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I) ; Nombre de mutations d'un établissement à un autre (I) ; Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I) ; Nombre de décès (I) ; iii-Promotions* »

- le 4° intitulé « *Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments* » qui comprend notamment « *i-Montant des rémunérations* ».

Ainsi, le CSE doit disposer d'informations sur l'évolution des emplois, incluant les embauches et les départs de l'entreprise, ainsi que sur les rémunérations des salariés et dirigeants.

Dans notre espèce, en désignant un expert pour analyser ces informations, le CSE n'a pas, selon moi, outrepasser la mission qui peut être confiée à ce dernier.

Par ailleurs, si, à hauteur de cassation, L'Association Hospitalière [3] conteste l'accès à des informations à caractère individuel, force est de constater que telle n'était pas sa demande devant le tribunal judiciaire, s'agissant du périmètre de la mission de l'expert, et que, de ce fait, il n'a été répondu qu'à cette demande tendait à exclure de cette mission « *l'analyse de l'évolution de la rémunération depuis 5 ans dans toutes ses composantes (salaire de base, primes, promotions, reprises d'ancienneté ...)* ».

Certes, il ne me semble pas que le CSE pouvait prévoir, dans la mission de l'expert, les données auxquelles celui-ci aurait accès. Mais, ce point sera étudié lors de l'examen de la seconde question posée par le pourvoi principal.

Enfin, s'agissant plus spécifiquement de l'ancienneté des données qui peuvent être demandées, je rejoins l'avis de M. Le rapporteur qui souligne que ce point n'était pas spécifiquement développé devant les juges du fond et qu'il est mélangé de droit et de fait, et par là même irrecevable.

Pour toutes ces raisons, **je suis au rejet du premier moyen.**

- ▶ quant aux pièces auxquelles l'expert-comptable peut avoir accès pour remplir sa mission

Le deuxième moyen du pourvoi principal conteste la possibilité pour l'expert-comptable de solliciter la communication d'informations et de pièces autres que celles devant figurer dans la BDES et le bilan social, sauf à caractériser qu'elles lui sont nécessaires pour accomplir sa mission.

De son côté, la société SECAFI conteste la limitation dans le temps des pièces que L'Association Hospitalière [3] a été condamnée à lui remettre, estimant qu'il n'y avait pas lieu de se référer aux textes sur la BDES pour déterminer quelles pièces pouvait être demandées à l'employeur.

Comme le soulève M. Le rapporteur, cette question conduit également à s'interroger sur le rôle de l'expert-comptable mandaté par le CSE dans le cadre des consultations récurrentes prévues par le code du travail.

En effet, se prononcer sur l'étendue des informations auxquelles il peut avoir accès revient aussi à délimiter son champ d'intervention : doit-il simplement analyser et expliciter les données communiquées au CSE ou peut-il également contrôler ces données en les confrontant avec d'autres obtenues grâce à des communications de pièces ?

En procédure civile, l'intervention de l'expert est notamment prévue ainsi :

- il s'agit d'une personne que le juge choisit pour « *l'éclairer [..] sur une question de fait qui requiert les lumières d'un technicien* »² dans le cadre d'un litige dont il est saisi ;
- « *Les parties doivent remettre à l'expert tous les documents que celui-ci estime nécessaires à l'accomplissement de sa mission* »³.

Au cours des opérations d'expertise, il peut avoir accès à d'autres pièces que celles produites par les parties devant le juge, pièces qu'il peut annexer à son rapport et qui peuvent être discutées tant au cours des opérations d'expertise que devant le juge.

Il n'est donc pas cantonné à analyser les pièces soumises au juge.

S'agissant des expertises décidées par le CSE, les articles L. 2315-82 à L. 2315-84 du code du travail précisent que l'expert désigné a « *libre accès dans l'entreprise pour les besoins de sa mission* », que « *l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission* » et enfin, que cet expert est « *tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'articles L. 2315-3* ».

² cf. article 232 du code de procédure civile

³ cf. Alinéa 1 de l'article 275

Des précisions sur la mission et les pouvoirs de cet expert sont apportées par les articles L. 2315-89 et L. 2315-90 mais uniquement pour les « *expertises dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise* ».

Comme le rappelle M. Le rapporteur, votre jurisprudence, avant l'entrée en vigueur de ces textes, énonçait que :

- l'expert-comptable est seul juge de l'utilité des documents qu'il réclame pour accomplir sa mission,
- il ne peut, toutefois, réclamer la production de documents n'existant pas ou dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise⁴,
- le juge apprécie uniquement s'ils sont bien en lien avec la mission qui lui a été confiée mais n'apprécie pas l'utilité concrète des documents réclamés par l'expert⁵.

Votre jurisprudence rappelait également que « *l'expert, tenu par application de l'article L. 2325-42 du code du travail à des obligations de secret et de discrétion, ne pouvait se voir opposer le caractère confidentiel des documents demandés* »⁶.

Si l'article L. 2315-83 évoque l'accès aux « *informations nécessaires à l'exercice de sa mission* », rappelant en cela la formulation relative aux informations devant figurer dans la BDES, l'article R. 2315-45 prévoit qu'il peut demander à l'employeur « *toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission* ».

Ce terme de « *complémentaire* » induit, selon moi, qu'il peut solliciter d'autres informations que celles que le CSE a pu lui fournir avec sa lettre de mission, et ce d'autant que les informations contenues dans la BDES sont d'ordre général, tout comme celles figurant dans le bilan social, document dont certains auteurs rappellent qu'il est « *établi par le chef d'entreprise seul et [...] aucun contrôle de son contenu n'a été prévu, à la différence de ce qui a lieu pour les informations économiques et financières contrôlées par un commissaire aux comptes* ⁷ ».

D'ailleurs, les membres du CSE ne sont pas non plus limités aux seules informations contenues dans la BDES ou le bilan social puisqu'ils ont « *également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.* »⁸

⁴ Cf. Soc., 27 mai 1997, pourvoi n° 95-20.156, 95-21.882, Bulletin 1997, V, n° 192 et Soc., 22 janvier 2014, pourvoi n° 12-28.125, arrêts cités au rapport

⁵ Cf. Notamment Soc., 12 septembre 2013, pourvoi n° 13-12.200, Bull. 2013, V, n° 197, également cité au rapport

⁶ Cf par exemple Soc., 15 décembre 2009, pourvoi n° 08-18.228, Bull. 2009, V, n° 286 dans le cadre d'une mission d'expertise « nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise »

⁷ Cf. Précis Dalloz de droit du travail - auteurs Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès - paragraphe 1257 de l'édition 2020.

⁸ Cf. article L. 2312-15 alinéa 3 du code du travail, dans sa version applicable au litige

En outre, les pouvoirs de l'expert-comptable mandaté dans le cadre d'une consultation sur la « *situation économique et financière de l'entreprise* » sont plus vastes car il dispose alors des mêmes prérogatives qu'un commissaire aux comptes⁹.

Toutefois, en pratique, et comme c'est le cas en l'espèce, un même cabinet d'experts-comptables peut être désigné pour réaliser des expertises dans le cadre des trois consultations récurrentes.

Il est alors ubuesque qu'il puisse avoir accès à certaines informations dans un cadre mais qu'il ne puisse en faire état pour ses autres missions, et ce d'autant plus qu'il peut rédiger un rapport d'expertise unique, en vertu des dispositions des articles R.2315-48 et L. 2315-85 du code du travail.

Par ailleurs, comme le rappelle France Stratégie dans son [rapport de décembre 2021](#) sur l' « *Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail* », l'un des objectifs de ces textes était de simplifier et de renforcer le dialogue économique et social au sein des entreprises.

Cet objectif s'est traduit « *par la création d'une nouvelle institution de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE) réunissant les anciennes missions des comités d'entreprise (chargés de la consultation des salariés sur l'organisation, le fonctionnement de l'entreprise et les projets de l'employeur), le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et les délégués du personnel (chargés du traitement des réclamations individuelles et collectives).* »

La fusion de ces institutions représentatives du personnel devait assurer le « *renforcement des prérogatives des représentants du personnel* » et « *permettre aux représentants des salariés d'avoir une vision plus globale de l'entreprise* ».

Si elle a eu pour effet de permettre un fonctionnement plus décloisonné, une seule instance étant consultée et se prononçant sur toutes les problématiques concernant la bonne marche de l'entreprise, ainsi qu'une meilleure coordination entre toutes les actions du CSE, elle impose aussi à ses membres d'être plus polyvalents, plus à même d'appréhender des sujets transversaux.

Or, le recours aux services d'un expert-comptable peut aider le CSE à se prononcer de façon éclairée et ayant une vision plus globale des problématiques de l'entreprise.

C'est pourquoi, je considère que l'expert-comptable désigné doit pouvoir analyser les données communiquées au CSE, y compris en les confrontant à des informations et pièces autres que celles figurant dans la BDES ou le bilan social.

⁹ En vertu des dispositions de l'article L. 2315-90 du code du travail

Certes, dans un arrêt rendu le 25 mars 2020, cité au rapport¹⁰, la chambre a déterminé les pièces pouvant être communiquées à l'expert désigné par le comité d'entreprise en se référant aux textes applicables à la BDES.

Toutefois, en l'espèce, la question portait sur l'ancienneté des pièces que pouvait solliciter l'expert et non sur la nature de celles-ci puisque l'expert demandait communication d'informations et de pièces pour certaines années, non comprises dans la base de données.

En outre, la cour d'appel avait retenu dans son arrêt¹¹, que l'employeur justifiait qu'il ne conservait ni informations, ni pièces sur la rémunération et les carrières au-delà d'une durée de trois ans ce qui le plaçait « *dans une impossibilité matérielle de procéder à une simple transmission de données* ».

Il me semble donc qu'elle avait fait application de votre jurisprudence précitée, la référence aux textes sur la BDES confortant la position retenue par elle.

Cette décision n'est pas en contradiction avec le fait que l'expert puisse solliciter plus d'informations et de pièces que celles communiquées au CSE, par l'intermédiaire de la BDES ou du bilan social.

Le texte, qui prévoit que la BDES doit contenir des informations sur les deux années passées et des prévisions pour les trois années à venir¹², mais également les textes plus généraux sur le rôle du CSE dans le cadre des consultations récurrentes induisent que les avis rendus par ce dernier soient prospectifs.

De ce fait, si l'expert doit éclairer le CSE sur les points qui lui sont soumis, y compris en sollicitant des pièces complémentaires, il me semble que ce dernier dépasse ses pouvoirs en mandatant un expert-comptable pour analyser certaines données qui n'ont plus à lui être communiquées en raison de leur ancienneté.

C'est, me semble-t-il, le raisonnement qu'a tenu le tribunal judiciaire lorsqu'il s'est prononcé sur la demande de communication de pièces et a exclu celles relatives à l'année 2015.

Il n'est donc pas critiquable sur ce point.

Enfin, je ne pense pas que votre jurisprudence doive évoluer.

Lorsqu'il désignera un expert-comptable pour l'aider dans sa prise de décision, le CSE sera tenu par l'étendue du champ des consultations récurrentes mais également par la

¹⁰ [Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-22.509](#)

¹¹ [CA Paris 8 juin 2018, RG 17/01450](#)

¹² Cf. Article R. 2312-10 dans notre espèce

limite temporelle des données devant figurer dans la BDES, qu'elles soient fixées par le code du travail ou des accords d'entreprise.

Le juge s'y référera également, en cas de contentieux, pour apprécier si les informations réclamées par l'expert sont bien en lien avec sa mission.

Je considère donc que votre jurisprudence permet de contrôler que l'expert, et par là même le CSE, n'excèdent pas leurs pouvoirs.

Pour toutes ces raisons, **je suis d'avis de rejeter le pourvoi principal et le pourvoi incident.**