



**AVIS DE Mme MOLINA,
AVOCAT GÉNÉRAL REFERENDAIRE**

Arrêt n° 1277 du 17 novembre 2021 – Chambre sociale

Pourvoi n° 20-14.848

Décision attaquée : 31 janvier 2020 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence

la société Wurth France

C/

M. [Z] [U]

Faits et procédure

Le 10 juin 2003, M. [U] (le salarié) a signé un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Wurth France (l'employeur) en qualité de VRP exclusif. Il a été placé en arrêt de travail du 18 janvier 2014 au 30 janvier 2014, lequel a fait l'objet de 16 prolongations successives jusqu'au 31 août 2015. Une personne a été engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à compter du 10 avril 2015 afin de pourvoir au remplacement du salarié, lequel a été convoqué par courrier du 10 juillet 2015 à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé au 21 juillet 2015. Le salarié a été informé de son licenciement par courrier recommandé avec avis de réception du 24 juillet 2015.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de [Localité 1] le 9 décembre 2015 d'une demande en paiement de différentes sommes au titre d'une indemnité pour licenciement nul à titre principal et sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire ; d'une indemnité compensatrice de préavis ; d'une indemnité de congés payés sur préavis ; de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail et d'une indemnité de clientèle.

Par jugement du 15 décembre 2017, le conseil de prud'hommes a notamment dit et jugé que le licenciement du salarié était dénué de cause réelle et sérieuse ; dit et jugé y avoir lieu à rappel de l'indemnité de clientèle ; dit et jugé que l'employeur avait manqué à son obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail ; alloué au salarié différents montants au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, d'indemnité de clientèle.

L'employeur a interjeté appel et par arrêt du 31 janvier 2020, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a notamment confirmé le jugement déféré dans toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a condamné l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail ; statuant à nouveau sur ces points, y ajoutant, condamné l'employeur à payer une somme inférieure à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

Moyens

Au soutien du pourvoi sont développés trois moyens décomposés pour le premier et le troisième en trois branches et pour le deuxième en une branche.

Le premier moyen, fondé sur une violation d'une part de l'article 455 du code de procédure civile, d'autre part des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail et enfin des articles L. 1232-6, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail, reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, alors que :

- les juges n'ont pas répondu au moyen de l'employeur selon lequel au regard de l'organisation de la société, au sein de laquelle la division bois est la plus importante en termes de chiffre d'affaires, la dégradation de la situation entraînait nécessairement la perturbation d'un service essentiel ;
- l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié en raison de son état de santé lorsque son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et nécessitent son remplacement définitif, que la cour d'appel, après avoir constaté que l'employeur avait, après avoir remplacé le salarié par d'autres vendeurs de la région et son chef des ventes puis embauché une personne en contrat à durée déterminée avant de le transformer en

contrat à durée indéterminée, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

- la lettre de licenciement motivée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié peut se borner à indiquer que les perturbations ont été causées dans le fonctionnement d'un secteur d'activité, dès lors que l'employeur établit ensuite que ce secteur était essentiel à l'activité de l'entreprise, tandis que la cour d'appel a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que dans la lettre de licenciement, l'employeur évoquait la désorganisation d'un secteur d'activité.

Le deuxième moyen, fondé sur une violation de l'article L. 1234-5 du code du travail, reproche à la cour d'appel d'avoir condamné l'employeur à verser au salarié une somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis et au titre des congés afférents alors que le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis s'il est dans l'impossibilité de l'effectuer.

Le troisième moyen, fondé sur un défaut de base légale au regard de l'article L. 7313-13 du code du travail ainsi que d'une violation de cet article et de l'article 1135 du code civil, reproche à la cour d'appel d'avoir condamné l'employeur à verser au salarié une somme à titre d'indemnité de clientèle alors que :

- le voyageur, représentant ou placier licencié a droit, en principe, à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que le VRP avait apporté à l'entreprise de nouveaux clients et augmenté le chiffre d'affaires, sans préciser en quoi il avait apporté de nouveaux clients, de quelle part le chiffre d'affaires avait augmenté, ni quelle était sa part personnelle dans la création et le développement de la clientèle ;

- le voyageur, représentant ou placier licencié a droit, en principe, à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui, et à condition que la perte de cette clientèle lui ait créé un préjudice ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que le VRP avait apporté à l'entreprise de nouveaux clients et augmenté le chiffre d'affaires, sans rechercher comme cela lui était demandé, quel préjudice il avait subi ;

- il incombe au voyageur, représentant ou placier d'apporter la preuve de sa contribution en valeur et en nombre au développement de la clientèle ; que la cour d'appel, pour condamner l'employeur ne produisait qu'un tableau établi pour les besoins de la cause et un comparatif Infoclients, document émanant de l'entreprise qui ne constituent pas des pièces probantes en l'absence d'élément venant les étayer.

Questions juridiques

Le licenciement du salarié, du fait de son absence prolongée pour maladie non professionnelle, était-il justifié ?

Les conditions pour le versement d'une indemnité de clientèle au salarié VRP étaient-elles réunies ?

Un licenciement sans cause réelle et sérieuse peut-il ouvrir droit au versement au salarié d'une indemnité compensatrice de préavis alors que celui-ci était en arrêt maladie au cours de la période du préavis ?

Discussion

Sur le premier moyen :

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail¹, aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé.

Cependant, au-delà de la question même de l'état de santé du salarié, en l'absence d'éléments dans la loi, votre jurisprudence est venue clarifier les périodes de suspension du contrat de travail liées à l'absence du salarié du fait de son état de santé.

Ainsi, depuis un arrêt de 1998 (Soc., 16 juillet 1998, pourvoi n° 97-43.484), vous jugez régulièrement que les absences prolongées ou répétées d'un salarié en cas de maladie ou d'accident non professionnel peuvent justifier son licenciement si celles-ci perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et qu'il est nécessaire de pourvoir à son remplacement définitif (Soc., 16 septembre 2009, pourvoi n° 08-41.841 ; http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1402546&CritereTerme=Soc.,_18 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.251 ; Ass. plén., 22 avril 2011, pourvoi n° 09-43.334).

Dès lors, en dehors de toute nullité encourue en cas de discrimination liée à l'état de santé, pour que le licenciement d'un salarié prononcé du fait d'absences prolongées ou répétées en cas de maladie ou d'accident non professionnel ne soit

¹ Article L. 1132-1 du code du travail dans sa version applicable à l'espèce : *“Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.”*

pas déclaré sans cause réelle et sérieuse, les deux conditions suivantes doivent être établie :

- la situation objective de l'entreprise dont l'absence prolongée du salarié doit entraîner la désorganisation (Soc., 5 février 2020, pourvoi n° 18-17.394), la seule perturbation d'un service étant insuffisante sauf à démontrer le caractère essentiel de celui-ci (http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1643680&CritereTerme=Soc., 2 décembre 2009, pourvoi n° 08-43.486 ; Soc., 27 janvier 2016, pourvoi n° 13-27.979 ; Soc., 23 mai 2017, pourvoi n° 14-11.929 ;) ;
- la nécessité pour l'employeur de pourvoir au remplacement définitif du salarié (Soc., 15 janvier 2014, pourvoi n° 12-21.179 ; Soc., 14 juin 2016, pourvoi n° 15-12.522).

Les juges du fond apprécient souverainement la portée des éléments de fait et de preuve de la perturbation de l'entreprise résultant des absences répétées et prolongées du salarié ainsi que le caractère nécessaire du remplacement définitif de ce dernier ([Soc., 19 mars 2008, pourvoi n° 06-46.501 ; http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1606773&CritereTerme=http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1606773&CritereTerme=Soc.](http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1606773&CritereTerme=http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1606773&CritereTerme=Soc.), 12 janvier 2016, pourvoi n° 14-17.642 ; [Soc., 21 mars 2012, pourvoi n° 11-10.357 ; Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 11-12.246](http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1606773&CritereTerme=http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1606773&CritereTerme=Soc.)).

En l'espèce, pour juger le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a :

- après avoir rappelé les termes de la lettre de licenciement, retenu que cette dernière ne mentionnait pas la perturbation effective de l'entreprise en résultant mais seulement celle du secteur confié au salarié au sein de la division bois, que l'employeur ne démontrait pas que le salarié occupait un secteur essentiel de la division bois ni que cette dernière constituait un secteur essentiel au sein de l'entreprise ;
- constaté que son remplacement a été assuré par d'autres vendeurs de la région et son chef de service avant l'embauche d'une personne en contrat à durée déterminée dont les résultats professionnels ne se sont pas montrés égaux à ceux du salarié dès sa prise de fonction mais ont rapidement évolué dans un sens très positif et que le contrat pouvait se poursuivre dans l'attente du retour du salarié malade sans qu'aucune perturbation en résulte pour le secteur de ce dernier et a fortiori pour la division bois de l'entreprise.

Au regard de ces éléments, je considère que, contrairement à ce que soutient le moyen, la cour d'appel a statué en cohérence avec votre jurisprudence et apprécié souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis.

► Ainsi, je m'associe à la proposition de rejet non spécialement motivé présentée par votre rapporteur pour le premier moyen.

Sur le troisième moyen :

Pour assurer au voyageur, représentant, placier -salarié qui prospecte pour le compte d'un ou plusieurs employeurs- la réparation du préjudice résultant, à la suite

de la rupture qu'il n'a pas souhaitée de son contrat, de la perte pour l'avenir du bénéfice de la clientèle qu'il a créée, apportée ou développée, le 1^{er} alinéa de l'article L. 7313-13 du code du travail dispose qu'"En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en l'absence de faute grave, le voyageur, représentant ou placier a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui."

Dès lors, vous avez jugé que le salarié qui sollicite l'attribution d'une indemnité de clientèle doit démontrer avoir apporté, créé ou développé une clientèle en nombre et en valeur (Soc., 1 juin 2004, pourvoi n° 02-41.176, 02-41.775 ; Soc., 4 février 2009, pourvoi n° 07-43.806). Ces conditions imposent donc à la fois la démonstration d'une augmentation du nombre des clients et une augmentation du chiffre d'affaires ainsi que le préjudice découlant de la perte de la clientèle, la preuve de ces éléments étant laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond (Soc., 18 juillet 2000, pourvoi n° 98-41.314 ; Soc., 15 septembre 2010, pourvoi n° 08-45.563).

En l'espèce, la cour d'appel a retenu que le salarié justifiait de l'importance de son travail au regard de la clientèle et de ses chiffres d'affaires par les pièces qu'il versait aux débats ; elle a précisément énuméré ces dernières. Elle en a déduit que le salarié démontrait qu'il avait apporté à l'entreprise de nouveaux clients et augmenté le chiffre d'affaires et énoncé qu'en revanche les pièces produites par l'employeur n'étaient pas probantes en l'absence d'élément venant les étayer.

Contrairement au mémoire ampliatif, je considère que les juges du fond ont, sur ce point aussi, correctement appliqué votre jurisprudence et souverainement apprécié les éléments de preuve qui leur étaient soumis.

► Je m'associe donc également à la proposition de rejet non spécialement motivé présenté par votre rapporteur sur le troisième moyen.

Sur le deuxième moyen :

Le deuxième moyen concerne la question du préavis qui est l'un des effets de la rupture du contrat de travail.

Délai de prévenance atténuant les conséquences immédiates du droit de résiliation unilatérale afin de limiter les incertitudes du moment de la rupture, le préavis est dû par les deux parties de la relation de travail, que la volonté de mettre fin au contrat émane de l'employeur ou du salarié. Il a ainsi pour objectif de permettre à chacun de s'organiser pour l'avenir en recherchant un emploi pour l'un ou en pourvoyant au remplacement du salarié pour l'autre et concerne notamment tant la démission que le licenciement. C'est dans ce dernier domaine, régi par l'article L. 1234-1 du code du travail² que s'inscrit notre espèce.

² Article L. 1234-1 du code du travail : *"Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :*

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

Au cours de la période de préavis, lequel est réciproquement dû par les parties, la relation de travail se poursuivant, l'employeur et le salarié sont tenus d'exécuter leurs obligations. Toutefois, le législateur a envisagé l'absence d'exécution du préavis et l'alinéa 1 de l'article L. 1234-5 du code du travail dispose "Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice".

Votre jurisprudence est venue préciser, au fil du temps, les modalités d'application de ce texte, notamment s'agissant des situations concernées par l'inexécution du préavis, laquelle peut être la conséquence d'une volonté unilatérale ou de la volonté conjointe des parties.

Ainsi, vous avez jugé que :

- l'indemnité compensatrice de préavis est notamment due lorsque l'employeur dispense unilatéralement et expressément le salarié de l'exécution du préavis (Soc., 10 juin 2008, pourvoi n° 07-43.076) ou lorsque le licenciement prononcé ne repose pas sur une cause économique réelle et sérieuse (Soc., 19 janvier 2011, pourvoi n° 09-43.522) ;
- l'employeur ne doit pas d'indemnité compensatrice de préavis lorsque l'inexécution du préavis résulte d'un commun accord des parties (Soc., 28 janvier 2005, pourvoi n° 03-47.403).

Parallèlement, la chambre a posé le principe selon lequel le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter. Ce principe s'applique que cette impossibilité soit consécutive à l'inaptitude physique du salarié (Soc., 28 septembre 2004, pourvoi n° 02-40.471), à son état de santé (http://srv-cassation/Rpvjcc/Jurinet/Arret.asp?ID_ARRET=1032948&CritereTerme= Soc., 6 mai 2009, pourvoi n° 08-40.997 dans ce dossier le licenciement de la salariée, prononcé pour nécessité de procéder à son remplacement définitif au regard des difficultés occasionnés par ses arrêts de travail, avait été déclaré sans cause réelle et sérieuse) ou à un congé parental (Soc., 23 novembre 2005, pourvoi n° 04-47.653).

Toutefois, vous avez énoncé des exceptions à ce principe et jugé que l'indemnité compensatrice de préavis est due, même en cas d'impossibilité pour le salarié d'exécuter le préavis :

- en cas de nullité du licenciement (Soc., 10 mai 2006, pourvoi n° 04-40.901);
- lorsque l'employeur a licencié pour faute grave un salarié dont la faute n'a pas été retenue par la suite par une juridiction que ce soit du fait de la maladie (Soc., 22 janvier

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié."

2008, pourvoi n° 06-43.050) ou de l'incarcération du salarié (Soc., 8 février 2000, pourvoi n° 97-45.553) ou que la faute a été requalifiée en faute simple, privant ainsi à tort le salarié de préavis (Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-11.915) ;

- lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude (Soc., 26 novembre 2002, pourvoi n° 00-41.633 ; Soc., 7 mars 2012, pourvoi n° 10-18.118) ;

- *“dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due” (Soc., 28 avril 2011, pourvoi n° 09-40.840, 09-40.708).*

Vous avez également décidé que la prise d'acte de la rupture entraînant la cessation immédiate du contrat de travail, il s'ensuit que le juge qui décide que les faits invoqués justifiaient la rupture, laquelle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, doit accorder au salarié qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents, l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, peu important son état de maladie au cours de cette période (Soc., 20 janvier 2010, pourvoi n° 08-43.476 ; Soc., 11 décembre 2015, pourvoi n° 14-15.670).

Qu'en est-il de notre espèce ? Doit-on considérer que tout licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre automatiquement un droit pour le salarié à l'indemnité compensatrice de préavis, même s'il est dans l'impossibilité de l'exécuter ?

Il convient de constater que le point commun des décisions précitées justifiant le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatrice de préavis, même en cas d'impossibilité de l'exécuter par le salarié, réside dans la circonstance que l'employeur est à l'origine de cette inexécution, son comportement fautif en étant la cause. Le mémoire ampliatif souligne d'ailleurs ce point, en citant certaines de vos décisions, en rappelant que *“l'inexécution du préavis, est bien la conséquence d'un acte, d'un manquement d'une décision de l'employeur.”*

En revanche, à l'encontre du pourvoi qui soutient que l'illicéité du licenciement ne signifie pas nécessairement que l'inexécution du préavis soit imputable à l'employeur (page 4 des observations complémentaires), je considère que dès lors que le licenciement est prononcé malgré l'absence de cause réelle et sérieuse, la cause première de l'inexécution est imputable à l'employeur qui a manqué à ses obligations. Ainsi en l'espèce, l'inexécution trouve son origine dans le manquement de l'employeur à ses obligations préalables au licenciement d'un salarié dont l'absence est prolongée pour cause de maladie, à savoir la caractérisation de la désorganisation de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

Certes, mon analyse conduit à reconnaître le droit à une indemnité compensatrice de préavis au salarié qui n'était pas en mesure de l'exécuter et à opposer ainsi une nouvelle exception au principe contraire que vous avez énoncé.

Toutefois, cette nouvelle exception serait en cohérence avec celles déjà énoncées qui font prévaloir le manquement de l'employeur au moment du licenciement, qui est dès lors la cause originelle et essentielle de l'inexécution, sur la cause intrinsèque de celle-ci, qui relève du salarié. Cette solution se justifie dès lors que le licenciement, qui émane de l'employeur, est un préalable nécessaire à l'existence du préavis.

Si, en raison notamment de la multiplicité des causes intrinsèques envisageables d'inexécution du préavis- certaines pouvant découler d'un choix ou d'un comportement du salarié tandis que d'autres lui échappent tout à fait- vous ne souhaitez pas généraliser un droit à indemnité compensatrice de préavis à tous les licenciements sans cause réelle et sérieuse en cas d'inexécution du préavis par le salarié, et alors même que cela remettrait en cause la thèse que je soutiens, je considère à tout le moins qu'un salarié dans l'impossibilité d'effectuer son préavis a droit à une indemnité compensatrice, dès lors que son licenciement, prononcé en raison de son absence prolongée pour maladie ayant entraîné la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de son remplacement définitif, est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Une telle solution, qui donnerait lieu à une exception couvrant des situations moins larges que celle de ma proposition principale, serait ainsi en accord avec votre jurisprudence que j'ai rappelée selon laquelle l'indemnité est due même en cas d'inexécution du préavis lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude. En effet, à mon sens, deux situations qui connaissent la même cause d'inexécution -à savoir le comportement fautif de l'employeur qui entraîne l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement-, ainsi que les mêmes circonstances -le salarié a le droit à un préavis mais ne peut l'effectuer en raison de son état de santé- doivent produire les mêmes effets c'est à dire le versement de l'indemnité compensatrice de préavis, au risque dans le cas contraire d'entretenir une certaine confusion.

► Je conclus au rejet sur le deuxième moyen.