

La mise à l'écart de la loi française et l'obligation de reclassement du salarié détaché dans une filiale étrangère : finalisation d'un revirement (1)

par *Valérie LACOSTE-MARY*, Maître de Conférences, Université Montesquieu-Bordeaux IV, Chercheur au centre de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale (comptrasec), UMR CNRS 5114, Membre de l'Institut du travail de Bordeaux

PLAN

I. La précision des liens contractuels entre la société-mère et le salarié

- A. La nécessité d'avoir travaillé pour la société-mère
- B. L'inutilité du maintien du contrat de travail avec la société-mère

II. La mise à l'écart de la règle de conflit de lois

- A. Le retour à la règle matérielle
- B. Les conséquences du retour à la règle matérielle

C'est la finalisation d'un revirement (1 bis) que donne à lire l'arrêt du 30 mars 2011 relatif à l'obligation de reclassement d'un salarié mis à disposition dans un groupe international de sociétés (2). Mettant fin à une jurisprudence établie depuis dix-huit ans, la Chambre sociale redonne à l'article L. 1231-5 du Code du travail son caractère de règle matérielle et élargit son champ d'application.

C'est une espèce relativement classique, quoique présentant quelques spécificités, que la Cour de cassation a eu à connaître. En l'espèce, la société Guy Demarle, en vue de développer son activité aux Etats-Unis, embauche le 11 juin 2001, sous CDD de deux mois, un salarié en tant que responsable de marché. Au terme de ce contrat, le 11 août 2001, il est embauché par la filiale américaine Demarle at Home. Le contrat sera rompu par cette dernière, le 16 février 2006. Au titre de l'article L. 1231-5 du Code du travail, le salarié sollicite son reclassement auprès de la société-mère française qui considère ne pas être tenue de cette obligation. Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel de Douai condamne l'employeur à payer diverses sommes à titre d'indemnités compte tenu de son refus de reclassement. La société se pourvoit en cassation. Elle invoque à l'appui de son pourvoi deux séries d'arguments tendant à démontrer que la situation du salarié n'entre pas dans le champ d'application de L. 1231-5 du Code du travail. Ces thèses auraient pu emporter l'adhésion de la Chambre sociale car elles étaient en conformité avec la jurisprudence jusque là appliquée. D'une part, en effet, elle dit que le salarié ne se trouve pas dans une situation de mise à disposition car le contrat qui le liait à la société-mère n'existait plus au moment de la demande. D'autre part, la société poursuit son raisonnement en relevant que le contrat était de droit américain et, par ce fait, que le salarié avait renoncé à se prévaloir du bénéfice d'une règle matérielle française. Si la première considération n'était pas totalement convaincante, la référence à la loi étrangère applicable au contrat

(1) Art. L. 1231-5 du Code du travail : *«Lorsqu'un salarié engagé par une société-mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, la société-mère assure son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein. Si la société-mère entend néanmoins licencier ce salarié, les dispositions du présent titre sont applicables. Le temps passé par le salarié au service de la filiale est alors pris en compte pour le calcul du préavis et de l'indemnité de licenciement.»*

(1 bis) Soc. 13 novembre 2008, *l'Oréal*, Bull. civ. V, n° 214 ; Ph. Coursier, JCP, éd. S, 2009, p. 31 ; J.-Ph. Lhernould,

« Obligations de la société-mère suite au licenciement du salarié mis à disposition d'une filiale étrangère », Dr. Soc. 2009, p. 69 ; H. Gosselin, « Salarié mis à disposition d'une filiale étrangère », RJS 01/09, p. 19 ; M.-C. Amauger-Lattes, « Rapatriement et reclassement du salarié mis à disposition d'une filiale étrangère au sein de la société-mère : l'interprétation large d'un texte restrictif », RDT 2009, p. 29 ; Fr. Vélot, « La large portée de l'obligation de rapatriement », SSL 2008, n° 1379, p. 12.

(2) Ph. Coursier, « Mobilité internationale : détachement dans une filiale étrangère », JCP, S 2009, 1092.

était en revanche dirimante de l'obligation de reclassement. En effet, la jurisprudence de la Chambre sociale depuis 1993 (3) considère que l'article L. 1231-5 (4) n'est applicable que si le contrat de travail est régi par la loi française.

Pourtant, la Cour de cassation rejette le pourvoi dans un arrêt de principe appelé à publication (PBR). Rappelant, dans un premier temps, que le texte en cause ne subordonne pas son application au maintien du contrat de travail avec la société-mère, elle affirme surtout, dans un second temps, que l'obligation de reclassement s'impose à la société-mère bien que le contrat soit soumis au droit étranger. La Chambre sociale élargit ainsi le champ d'application de l'article L.1231-5 qu'elle s'était évertuée, dans les années passées, à réduire, en précisant les liens contractuels entre le salarié et la société-mère (I) et en écartant la règle de conflit de lois (II) comme condition nécessaire à l'application du texte.

I. La précision des liens contractuels entre la société-mère et le salarié

Les situations de mobilité internationale souffrent de l'absence de définition, un même terme recouvrant alors des situations de mobilité fort différentes. La référence à la mise à disposition (4 bis) en est ici un vibrant exemple qui fait penser que le salarié doit avoir maintenu un lien contractuel avec la société-mère. Or, l'existence d'un contrat de travail avec cette dernière n'est plus requise pour entrer dans le champ d'application du texte (B), même s'il reste sous-entendu que le salarié doit avoir travaillé pour cette dernière (A).

A. La nécessité d'avoir travaillé pour la société-mère

La jurisprudence a décomposé les relations triangulaires que nouent les sociétés entre elles et celles qui existent entre les sociétés et le salarié dans le cadre de l'article L. 1231-5 du Code du travail. Les rapports entre les deux sociétés employeurs sont des relations mère/fille, celles-ci s'apprécient en fonction du contrôle exercé par la société-mère française sur la société filiale (5), mais également en fonction d'un critère géographique, à savoir que la société-mère doit se situer en France et la filiale à l'étranger (6). La configuration dans l'espèce commentée n'était pas discutée : les qualités et les liens des deux sociétés répondaient à la lettre du texte.

L'application du texte est conditionnée également à la nature des relations qui unissent le salarié et la société-mère. La Cour de cassation exige depuis longtemps que le salarié ait travaillé au sein de la société-mère pour que le reclassement puisse être envisagé (7). Elle déduit cette exigence de la lettre même du texte qui énonce que le reclassement se fera dans « *un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein* (8) ». *A contrario*, le salarié recruté directement par une filiale à l'étranger ne pourra revendiquer l'obligation de reclassement au sein de la société-mère. Les juges n'ont jamais commandé que le contrat soit à durée indéterminée ou même ait une durée minimale. Par conséquent, les deux mois d'activité du salarié au sein de la société-mère Demarle suffisent à entrer dans le champ d'application du texte (9). Le reclassement devra alors s'opérer sur un emploi aussi compatible que possible avec celui de responsable de marché dans la société-mère, voire dans une autre société du groupe, même située à l'étranger.

Toutefois, la durée du contrat sert un autre point de l'argumentation de l'employeur : l'absence de lien contractuel entre le salarié et la société-mère au moment du licenciement par cette dernière le libère de son obligation. Or, on sait que la Chambre sociale n'exige plus le maintien du contrat initial avec le salarié.

(3) Soc. 30 juin 1993, Bull. civ., V n° 182 ; JCP E 1993, II 523, note Ph. Coursier.

(4) Ancien article L. 122-14-8 du Code du travail.

(4 bis) La mise à disposition est une situation juridique complexe même en droit interne : P. Rennes note sous l'arrêt du CE 23 déc. 2010 au Dr. Ouv. mai 2011 p. 324 ; A. Lyon-Caen, "A la recherche des salariés mis à disposition", SSL 2008, n° 1375, p. 11.

(5) Même si la société-mère ne possède pas la majorité du capital social : Soc. 27 juin 1990, pourvoi n° 86-43.483, Inédit, CSBP 1990, p. 226. Il faut cependant que les sociétés forment un ensemble économique unique : Soc. 5 mai 1986, Bull. civ. V, n° 196. Sur la difficulté de percevoir les liens entre les

différentes sociétés : N. Nord, note sous Soc. 27 janvier 2010, JCP S, 2010 p. 44.

(6) Situation strictement entendue : les DOM-TOM sont en France ! Soc. 15 juin 1978, Bull. civ. V, n° 479.

(7) Soc. 18 décembre 1984, JS UIMM 1987, p. 294.

(8) L'ancienne rédaction était encore plus parlante : « *...la société-mère doit... et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société-mère* ». Sur la compatibilité du poste proposé : Soc. 2 avril 1992, RJS 1992, p. 396 ; Soc. 26 janvier 1983, JS UIMM 1987, p. 300. L'emploi proposé peut être de catégorie inférieure : Soc. 19 décembre 2000, D. 2001, IR. 429 ; RJS 2001, p. 262.

(9) Il est vrai qu'il s'agit d'une situation inédite.

B. L'inutilité du maintien du contrat de travail avec la société-mère

L'arrêt du 30 mars 2011 confirme la position récente de la Cour de cassation. En effet, la société-mère Guy Demarle faisait valoir que le lien avec le salarié avait disparu, mais cet argument est pour le coup contre-productif car il sert *a fortiori* la situation du salarié.

En effet, la Chambre sociale a dû préciser le schéma de la relation triangulaire et par conséquent de la place du contrat entre le salarié et les deux sociétés. Une chose est sûre : le salarié doit avoir conclu un contrat avec la filiale étrangère (10). Toutefois, c'est sur le maintien d'un lien contractuel avec la société-mère que porte la discussion, car le texte vise une hypothèse de « mise à disposition » du salarié. Cette référence induit en effet que la société-mère conserve un lien avec le salarié dont l'activité au sein de la filiale relève de la mission à accomplir. Il faut regretter l'absence de terminologie précise recouvrant les différentes situations internationales. La plupart du temps, la mise à disposition recouvre plutôt des situations de mutations au sein du groupe international. Dans cette hypothèse, on comprend plus facilement comment s'articulent les différents contrats avec les différentes sociétés. La société-mère conclut un contrat, puis le salarié bénéficie d'une mutation à l'étranger dans une filiale avec laquelle il conclut un contrat de travail. Le contrat de travail avec la société-mère doit être mis en sommeil car le maintien du lien de subordination avec la société-mère empêcherait même l'application du texte (11). Mais la Chambre

sociale est allée plus loin car, dans un précédent arrêt, elle avait déjà précisé que l'absence de contrat n'empêchait pas la mise en œuvre du texte (12).

Deux analyses sont alors possibles. D'une part, on considère que la Cour de cassation fonde son raisonnement sur le fait que le contrat de travail se trouve maintenu fictivement par le lien qui unit la filiale à la société-mère. Le contrôle de celle-ci sur celle-là fonde en quelque sorte les obligations à l'égard du salarié. Il n'est pas nécessaire que le contrat de travail ait été maintenu entre le salarié et la société-mère. D'autre part, on peut simplement voir dans cette position jurisprudentielle, l'exécution d'une règle matérielle. Le salarié bénéficie du reclassement dès lors qu'il a travaillé avec la société-mère avant d'être envoyé au sein d'une filiale à l'étranger. Cette thèse semble plus acceptable dans la mesure où l'arrêt *Demarle* parachève le revirement opéré par la jurisprudence *l'Oréal* de 2008. En effet, la Chambre sociale a considéré que le maintien d'un lien contractuel n'était pas nécessaire entre la société-mère et le salarié pour que le texte soit applicable. Toutefois, dans l'espèce commentée, elle aurait pu considérer que, dans l'hypothèse où le contrat aurait été maintenu, la loi française serait exigée. Certes, la position risquait fort d'être alambiquée et la Cour de cassation poursuit son raisonnement jusqu'au bout : la loi française n'est plus une condition de mise en œuvre du texte. Ce retour aux sources est total car la mise à l'écart de la règle de conflit de lois redonne à l'article sa pleine configuration de règle matérielle.

II. La mise à l'écart de la règle de conflit de lois

Le texte, à l'origine pure règle matérielle, a été combiné avec l'exigence d'une règle de conflit de lois : le contrat devait être régi par la loi française. L'arrêt du 30 mars 2011 permet un retour à une règle matérielle entière et complète (A). Cette solution nouvelle aura des conséquences favorables pour le salarié (B).

A. Le retour à la règle matérielle

De premier chef, l'article L. 1231-5 du Code du travail donne à lire un texte clair instaurant pour le salarié travaillant à l'étranger une obligation de rapatriement et de reclassement. Ce texte fut d'abord considéré comme une norme substantielle qui devait être mise en œuvre quelle que soit la loi choisie par les parties pour régler leur relation contractuelle. Cette norme semblait justifiée par

une volonté d'assurer au salarié une espérance de retour et de reclassement. Or, en 1993 (13), la Chambre sociale affirme que le salarié ne peut invoquer les dispositions de l'article L.1231-5 du Code du travail que si son contrat est régi par la loi française. Cette exigence jurisprudentielle, peut-être soutenue par des positions doctrinales, ajoutait au texte une condition qu'il ne posait pas.

Ainsi, était établie une corrélation entre les dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail et le conflit de lois. Par conséquent, seuls les salariés dont la *lex contractus* était française pouvaient bénéficier des dispositions de l'article L. 1231-5 dans le cadre du détachement au sein d'un groupe international de sociétés. Cette interprétation a conféré à cette norme un caractère mixte puisque, de contenu défini, sa mise en

(10) Soc. 15 mars 1994, pourvoi n° 91-40869, inédit.

(11) Soc. 12 juillet 2007, pourvoi n° 06-41777, inédit.

(12) Soc. 13 novembre 2008, op. cit. note 1.

(13) Soc. 30 juin 1993, Bull. civ. V, n° 182 ; Ph. Coursier, JCP, éd. E. II, p. 540 ; RJS 1993, n° 520.

œuvre dépendait d'une règle de conflit de lois. Cette introduction d'une règle de conflit de lois a changé la physionomie du texte et réduit considérablement le champ d'application de ce dernier.

Au vu de cette jurisprudence, la société Guy Demarle semblait avancer un argument imparable en mettant l'accent sur le droit américain régissant le contrat de travail du salarié. Cette certitude est balayée par la Cour de cassation dans un attendu très clair : « *Attendu, ensuite, que l'obligation de reclassement à la charge de la société-mère ne concernant que les relations entre celle-ci et le salarié qu'elle met à disposition, peu importe que le contrat conclu entre ce dernier et la filiale ait été soumis au droit étranger* ». C'est en quelque sorte une remise en ordre des différentes relations contractuelles à laquelle procède la Cour de cassation. La société filiale a, avec le salarié, un contrat qui est détaché de l'obligation qui l'unit avec la société-mère, règle matérielle imposée par le Code du travail à laquelle il n'a pas renoncé par l'acceptation d'un contrat de droit étranger.

Les relations entre la société-mère et le salarié sont simples : le contrat initial qui fait naître l'obligation de rapatriement puis de reclassement est détachable du lien instauré avec la société étrangère et donc de la loi applicable au contrat. On ne peut que saluer cette décision de la Cour de cassation qui redonne à l'article L. 1231-5 son caractère de stricte règle matérielle, d'autant que les conséquences pour le salarié sont loin d'être négligeables.

B. Les conséquences du retour à la règle matérielle

Les conséquences pour le salarié interrogeaient en effet sur deux hypothèses, sans objet désormais. D'une part, celle de l'absence de choix de la loi applicable au contrat de travail (1.) et celle du dépeçage du contrat de travail (2.).

(14) Article 6 point 2 : « Nonobstant les dispositions de l'article 4 et à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi: a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail... »

(15) Article 8 point 2 : « À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans

1. En cas d'absence de choix de la loi applicable au contrat

Il advient souvent que, lors d'une mise à disposition ou de toute autre situation de mobilité, les modalités relatives à la loi applicable au contrat ne soient pas contractualisées. La majorité du contentieux en témoigne : la *lex contractus* reste au cœur des litiges. Les juges doivent alors se référer aux règles de conflit de lois issues de la Convention de Rome (14) et du règlement communautaire (CE) 598/2008 (15) qui indiquent que la loi applicable à défaut de choix par les parties sera la loi du lieu d'exécution. Par conséquent, le salarié pouvait se voir appliquer une loi peu favorable (16) mais en plus il perdait la possibilité d'invoquer les obligations nées de l'article L. 1231-5 du Code du travail. Sur ce dernier point, l'hypothèse est aujourd'hui écartée puisque la loi étrangère ne fait plus obstacle au rapatriement et à l'obligation de reclassement. Dès lors, la solution condamne toute possibilité d'échapper au droit matériel en édictant une loi étrangère dans le contrat de travail.

La société-mère pourra-t-elle échapper à l'application de la règle si le contrat conclu à l'origine est de droit étranger ? Rien n'est précisé. Cela est peu vraisemblable, même si cela n'est pas impossible. Les contrats conclus en France pour la société-mère française auront le plus souvent la loi française comme *lex contractus*. De plus, ne pourrait-on considérer que la règle de L. 1231-5 du Code du travail est une disposition impérative que la société-mère est contrainte d'appliquer ?

2. En cas de dépeçage du contrat de travail

Une question soulevait l'interrogation (17) : dans la mesure où la loi française était requise pour l'application de L. 1231-5, que se passait-il en cas de dépeçage du contrat ? Le contrat soumis pour partie à la loi française et pour partie à une loi étrangère remplissait-il les conditions de mise en œuvre du texte ou fallait-il que l'intégralité du contrat soit régie par la loi française ? Certes marginale, la question restait toutefois dans le doute. Celui-ci est levé depuis l'arrêt du 30 mars 2011.

Valérie Lacoste-Mary

lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. »

(16) Ce n'est pas toujours le cas si le salarié est mis à disposition dans un pays où le droit du travail est conséquent.

(17) V. Lacoste-Mary, *Droit social international*, Ellipses, Paris 2007.

LICENCIEMENT – Détachement et expatriation – Licenciement par une filiale étrangère – Obligation de rapatriement et de reclassement de la société-mère – 1° Condition – Contrat avec la filiale soumis au droit local – Caractère indifférent – 2° Non-respect – Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 mars 2011

Sté Guy Demarle contre B. (pourvoi n° 09-70.306)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. B. a été engagé par la société Guy Demarle par contrat à durée déterminée du 11 juin 2001 conclu pour une durée de deux mois, en qualité de responsable de marché Etats-Unis au sein du département grand public, avec pour mission de préparer l'implantation, dans ce pays, d'une filiale grand public ; que ladite filiale ayant été créée sous la forme d'une société de droit américain Demarle at Home, M. B. a été engagé par celle-ci selon contrat de travail du 11 août 2001 rompu par la filiale le 16 février 2006 ; que le salarié ayant en vain sollicité son reclassement auprès de la société Guy Demarle, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que la société Guy Demarle fait grief à l'arrêt de la condamner à payer diverses sommes à titre d'indemnités relatives à la rupture du contrat de travail qui la liait avec le salarié compte tenu de son refus de le reclasser, alors, selon le moyen :

1°/ que l'obligation de rapatriement et de réemploi prévue par l'article L. 1231-5 du Code du travail ne s'impose à la société-mère que dans la mesure où elle a mis le salarié à la disposition d'une filiale étrangère ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le contrat de travail liant M. B. à la société Guy Demarle avait pris fin par la survenance de son terme lorsque M. B. a conclu un nouveau contrat de travail avec la filiale américaine Demarle at Home ; qu'en faisant application des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail quand la société-mère n'avait pas mis le salarié à disposition de sa filiale, toute relation de travail ayant alors cessé, la Cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 1231-5 du Code du travail ;

2°/ qu'en affirmant que la société Guy Demarle ne contestait pas avoir mis M. B. à la disposition de la société Demarle at Home, la Cour d'appel a dénaturé les écritures d'appel de la société Guy Demarle en violation de l'article 1134 du Code civil ;

3°/ que le salarié peut renoncer au bénéfice des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail dont il n'est pas tenu de solliciter l'application ; qu'en se bornant à affirmer que le salarié n'avait à aucun moment entendu renoncer au bénéfice des dispositions de l'article précité, sans rechercher d'une part si la conclusion d'un contrat à durée déterminée avec la société-mère n'excluait précisément pas toute volonté de réemploi par cette dernière, d'autre part si le salarié n'avait pas expressément affirmé son refus de revenir en France, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du Code civil et L. 1231-5 du Code du travail ;

4°/ que le salarié ne peut se prévaloir des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail lorsque le droit français a cessé d'être applicable aux relations contractuelles des parties à la date à laquelle le nouvel engagement a pris effet ; que la société Guy Demarle faisait précisément valoir que le contrat de travail de M. B. était exclusivement régi par le droit américain en sorte qu'il ne pouvait se prévaloir des

dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail ; qu'en affirmant qu'il importe peu que le contrat soit soumis au droit étranger, la Cour d'appel a encore violé l'article L. 1231-5 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que, selon l'article L. 1231-5 du Code du travail, lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société-mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société-mère ; que ce texte ne subordonne pas son application au maintien d'un contrat de travail entre le salarié et la maison-mère ;

Attendu, ensuite, que l'obligation de reclassement à la charge de la société-mère ne concernant que les relations entre celle-ci et le salarié qu'elle met à disposition, peu important que le contrat conclu entre ce dernier et la filiale ait été soumis au droit étranger ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que M. B. avait été mis à disposition de sa filiale américaine par la société Guy Demarle, a, par ces seuls motifs, exactement décidé qu'en l'absence de son reclassement par la société-mère, la rupture du contrat de travail s'analysait, conformément aux dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail, en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident formé par le salarié :

Vu les articles 1147 du Code civil et L. 1121-1 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnisation en réparation du préjudice résultant de la nullité de la clause de non-concurrence faute de contrepartie financière, la Cour d'appel retient que celui-ci n'a jamais eu à respecter ladite clause, qui n'a produit aucun effet pendant sa période d'emploi au service de la société Demarle at Home, et qui a expiré avant la rupture du contrat le liant à celle-ci ;

Qu'en statuant ainsi alors que la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au salarié, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi principal ;

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute M. B. de sa demande de dommages-intérêts au titre de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 7 août 2009, entre les parties, par la Cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Douai, autrement composée.

(Mme Collomp, prés. – Mme Ducloz, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Baraduc et Duhamel, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)