

Secret des affaires : Pour une concertation large sur un projet de réforme sensible et controversé

I. Une concertation partisane

II. Un dispositif inefficace

- A. Les objectifs affichés
- B. Une méconnaissance du droit positif

III. Un dispositif dangereux, dont les conséquences ont été (volontairement ?) ignorées

- A. Les risques d'une législation pénale « attrape tout »
- B. Des effets spécialement néfastes dans le domaine des relations de travail

NDLR. Nous reproduisons, avec l'aimable autorisation de leurs auteurs, la note rédigée par **le Syndicat des Avocats de France (SAF) et le Syndicat de la Magistrature (SM)** adressée aux Ministres du Travail, de la Justice et de l'Économie pour développer leurs inquiétudes et alertes quant aux perspectives d'une réforme sur la thématique du secret des affaires qui ne tiendrait pas compte des impacts qui en découleraient pour les salariés et les représentants du personnel.

Sur ce même sujet, nos lecteurs se reporteront également à l'article de Q. Urban « Contre le syndrome du Titanic - Défendre le droit à l'information et à la communication des salariés et de leurs représentants en temps de crise » dans le présent numéro.

La presse s'est récemment fait de nouveau l'écho d'une volonté politique de renforcer la protection du « secret des affaires ». Le journal *Le Monde* précise que la proposition de loi dite « Carayon », adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 23 janvier 2012, serait abandonnée au profit d'un nouveau projet dont la teneur est en cours de discussion.

Cette proposition avait un double objet : définir le secret des affaires et, sur le fondement de cette définition, incriminer pénalement sa violation. Entachée d'un processus de concertation incomplet et partisan, elle avait débouché sur un texte à la fois inefficace et dangereux.

Un rapide retour sur ces points devrait permettre, c'est l'objectif de cette note, d'éviter le renouvellement de ces errements.

I. Une concertation partisane

La liste des personnes entendues par M. Carayon est édifiante : en dehors des Ministères ne figuraient que des personnes déjà persuadées de la nécessité d'une intervention législative la plus large possible. Il est certes intéressant de connaître le point de vue d'un avocat spécialisé en « intelligence économique » mais serait-il inconvenant de souligner que l'ensemble de la Profession (Conseil National des Barreaux, syndicats et associations professionnelles) pourrait utilement émettre un avis s'agissant d'un texte modifiant le code pénal ?

Le Medef et autres associations d'employeurs, qui ont également été consultés, sont certes concernés

au premier chef, mais le regard des organisations syndicales – qui sont en permanence en possession d'informations relatives au fonctionnement de l'entreprise – ne serait-il pas, également, non seulement utile aux pouvoirs publics, mais absolument nécessaire compte tenu de leur vocation naturelle à faire partager ces informations aux salariés dont elles représentent et défendent les intérêts au sein des instances représentatives du personnel ?

Les journalistes, pour lesquels le secret des sources a provoqué tant de débats, ne méritent-ils pas, eux aussi, d'être consultés très largement ?

II. Un dispositif inefficace

A. Les objectifs affichés

Le but est d'offrir une protection aux entreprises face à un espionnage économique, parfois pratiqué à partir de l'étranger, réalisant une collecte d'informations stratégiques notamment à partir d'intrusions informatiques et/ou de complicités malveillantes (stagiaires etc.).

L'objectif de protéger efficacement les entreprises contre des concurrents aux méthodes illicites est légitime. On peut en revanche s'interroger sur les moyens.

La protection de la confidentialité nécessite le développement, au sein des entreprises, d'une culture et d'une organisation de la sécurité qui fait probablement défaut dans nombre de cas : il n'est pas normal que les systèmes d'information de nombreuses entreprises ne soient toujours pas sécurisés, de même qu'il n'est pas normal qu'un stagiaire accède à des données sensibles.

Cette question de la culture de la sécurité est absolument centrale et constitue le véritable défi en la matière : inexistante, l'entreprise est dépeçée, excessive l'entreprise est paralysée dans son fonctionnement. Mais on ne compensera pas l'inorganisation des entreprises par l'instauration d'une sanction pénale.

La volonté affichée d'adopter une démarche pédagogique à l'égard des entreprises serait donc difficilement satisfaite par le choix de la voie répressive.

Au demeurant, l'efficacité dissuasive d'une sanction pénale serait rigoureusement nulle s'agissant des agissements menés de l'étranger.

En tout état de cause, une définition du périmètre et du contenu du secret des affaires laissée, au cas par cas, à l'initiative et à la discrétion des entreprises – comme c'était le cas dans la proposition de loi *Carayon* – ne peut constituer une solution satisfaisante, ainsi que l'a souligné la doctrine commercialiste, qui s'est emparée du sujet et a unanimement fait part de son opposition à la proposition (1).

(1) Marie Malaurie-Vignal, *Réflexions sur la protection du patrimoine informationnel de l'entreprise contre le piratage économique*, Recueil Dalloz 2012 p. 1415 ; Pierre Berlioz, *Quelle protection pour les informations économiques secrètes de l'entreprise ?*, RTD Com. 2012 p. 263 ; Jérôme Lasserre Capdeville, *Le délit de violation*

Cette définition à géométrie variable apparaît encore plus impraticable si elle se double d'une incrimination pénale, le principe de légalité des délits ne pouvant se satisfaire d'une définition à ce point aléatoire.

B. Une méconnaissance du droit positif

De nombreuses voies de droit existent, à ce jour, pour protéger les entreprises : on peut citer, sans prétendre être exhaustif :

- l'action en concurrence déloyale et le détournement du savoir-faire,
- les différents droits de propriété intellectuelle (brevet, droits d'auteur pour l'informatique, dessins et modèles, le droit des bases de données...),
- les clauses contractuelles de confidentialité dans les contrats commerciaux et de travail,
- l'obligation de discrétion des mandataires sociaux (L225-37 C. com.) et des élus des Comités d'entreprise (L 2325-5 C. Tr.), ainsi que le secret professionnel des différents interlocuteurs de l'entreprise (experts, avocats,...),
- le secret de fabrication, pénalement sanctionné, qui se rapproche le plus du projet de réforme,
- et surtout, toujours au plan pénal, l'abus de confiance, la Cour de cassation ayant déjà précisé que, bien qu'immatérielles, des informations relatives à la clientèle constituent un bien susceptible d'être détourné au sens des dispositions punissant ce délit (Crim. 16 nov. 2011, 10-87.866 P+B).

Il est d'ailleurs tout à fait remarquable que dans les deux récents cas d'espionnage industriel cités en exemple par Monsieur Carayon pour justifier sa proposition de loi (cf. rapport au nom de la Commission des lois de l'Assemblée nationale, page 8), les auteurs ont pu être pénalement sanctionnés au titre de l'abus de confiance, ce qui confirme que notre arsenal répressif s'avère d'ores et déjà suffisant.

Ceci est d'autant plus vrai est que, selon l'exposé des motifs de la proposition de loi, le faible nombre

du secret de fabrication, AJ Pénal 2011 p. 459 ; K. Haeri, *Laissez la loi de blocage tranquille !*, Gaz. Pal. 29 fév. 2012, p. 7 ; S. Detraz, *Application de l'abus de confiance à des informations*, JCP ed. G 2012 p.322 ; C. Le Stanc, *Une protection pénale du secret des affaires ?*, revue Propriété industrielle oct. 2009.

de condamnations tient moins à l'insuffisance du dispositif répressif actuel qu'à la commission des faits à l'insu de l'entreprise ou à la réticence des entreprises à déposer plainte pour éviter la médiatisation.

On notera que les critiques de la doctrine commercialiste (cf. *supra*), sont également justifiées, bien souvent, par l'existence des dispositifs alternatifs qu'offre déjà notre droit positif.

Au demeurant, la voie pénale n'est pas la plus efficace pour répondre dans l'urgence aux enjeux premiers que sont, pour les entreprises, la nécessité de sauvegarder leurs droits face aux atteintes à la

confidentialité et d'endiguer les conséquences de ces atteintes.

Là encore, les spécialistes du droit commercial ont contesté la pertinence de ce choix, suggérant plutôt l'exploration d'actions de droit civil en urgence comme il en existe en matière de propriété intellectuelle.

En toute hypothèse, il serait nécessaire de réaliser une évaluation préalable des voies de droit déjà existantes, et, en cas d'inefficacité avérée de celles-ci, d'en rechercher les raisons afin de ne pas se heurter aux mêmes difficultés avec un nouveau texte.

III. Un dispositif dangereux, dont les conséquences ont été (volontairement ?) ignorées

A. Les risques d'une législation pénale « attrape tout »

La mise en place d'un dispositif répressif protégeant le secret des affaires est préconisée, dans un contexte, désormais assumé, de guerre économique, pour mettre à l'abri les entreprises de pointe, cibles des captations d'informations stratégiques.

Selon l'exposé des motifs de la proposition de loi, il s'agissait de doter la France d'un dispositif répressif équivalent à celui de ses partenaires.

Or, alors que ces législations étrangères répriment la captation ou le détournement des informations secrètes réalisées au profit de concurrents ou pour le profit personnel de l'auteur, la proposition de loi *Carayon* envisageait de sanctionner la simple divulgation d'informations secrètes sans qu'il soit nécessaire de prendre en considération la finalité d'une concurrence déloyale.

Ainsi, auraient été indifféremment frappés aussi bien l'individu malveillant à la recherche d'un profit que celui qui révélerait des informations dans un autre but, le cas échéant légitime.

En revanche, et bien curieusement, la proposition de loi ne conduisait pas à sanctionner des actes malveillants caractérisés tels que l'utilisation à son profit d'une information secrète (si elle n'est pas divulguée) ou l'exploitation par une entreprise concurrente d'une information captée frauduleusement.

Ainsi, en réprimant la simple divulgation, cette proposition permettait l'instrumentalisation large d'un texte pourtant théoriquement conçu pour cibler les

cas de détournements les plus graves et ce, dans des champs d'activité limités (espionnage industriel au détriment des entreprises stratégiques, à très forte valeur ajoutée).

Ce risque d'instrumentalisation – que l'on voit se réaliser dans d'autres domaines du droit pénal – était d'autant plus important que la proposition de loi laissait au chef d'entreprise le soin de décider de ce qui relève du secret des affaires.

A supposer même que la définition du périmètre des informations protégées ne relève pas du pouvoir discrétionnaire du chef d'entreprise (l'atteinte grave à ses intérêts constituant alors le critère mis en œuvre par le juge pénal), le législateur doit mesurer l'impact de la réforme à venir : personne ne voudra s'exposer à des risques de poursuites et à une comparution devant le juge pénal qui, pour entrer en voie de condamnation ou de relaxe, décidera *a posteriori* si l'atteinte a été ou n'a pas été suffisamment grave.

B. Des effets spécialement néfastes dans le domaine des relations de travail

Plus généralement, la possibilité – laissée à la discrétion du chef d'entreprise – de verrouiller l'information en la décrétant confidentielle, également dénoncée par la doctrine commercialiste (*supra*), constitue une menace pour les libertés publiques et l'exercice des droits fondamentaux.

Il ne s'agit pas d'une pétition de principe théorique, mais bien d'un constat que nous pouvons étayer par des exemples pratiques. Deux champs nous semblent particulièrement susceptibles d'être déstabilisés par

ces mesures : celui de la presse et celui des relations de travail. Nous ne développerons que ce deuxième aspect (2).

1. Les relations individuelles de travail

Après quelques atermoiements, le droit du travail a reconnu une liberté d'expression au salarié : les lois Auroux ont initié le mouvement ; la Cour de cassation a affiné, d'abord avec le fameux arrêt *Clavaud* (1988, n° 87-41.804) puis de manière plus construite avec l'arrêt *Dassault* (2009, pourvoi n° 08-17.191).

Revenons sur la première affaire : après avoir accordé une interview à un quotidien portant sur ses conditions de travail, Alain Clavaud avait été licencié par la société Dunlop ; mais que lui était-il précisément reproché ? Le salarié était accusé, devant les tribunaux civils, d'opérer « *la diffusion d'informations sur la fabrication de pneus pour des avions militaires* » (extrait du pourvoi). L'argument n'a pas reçu écho et Clavaud a été réintégré.

Demain, si un texte sur le secret des affaires tel que celui porté par M. Carayon, était adopté, Clavaud risquerait fort de rester à la porte de l'entreprise et au surplus d'être condamné pénalement.

Autre exemple : il est fréquent qu'un salarié – souvent un cadre – ne dispose pas des paramètres de calcul composant sa rémunération variable. La légitimité d'une demande d'accès du salarié à ces informations permettant de savoir pourquoi le montant varie – en général à la baisse – est incontestable.

Pourtant un nombre non négligeable d'entreprises tentent de faire obstacle à l'exercice de ce droit. Parmi les contentieux arrivés jusqu'en Cour de cassation, l'un d'entre eux est particulièrement topique de la problématique et a donné lieu à un arrêt de principe (Soc. 18 juin 2008, 07-41.910, PBR) : le secret des affaires – explicitement opposé dans le pourvoi – ne peut justifier une telle opacité : « *le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail* ». Quid demain ?

(2) Un autre aspect méritera toutefois un examen attentif, celui des tentatives d'instrumentalisation du secret des affaires pour s'opposer à des mesures d'instruction *in futurum* (cass. civ. 2^e, 7 janv. 1999 n° 95-21934 ; cass. civ. 2^e, 8 fév. 2006, n° 05-14198 PBR). NDLR, v. également Cass. Soc. 19 déc. 2012, Bull., n° 10-20.526.

(3) « *Le comité d'entreprise a pour objet 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*

2. Les restructurations et les licenciements collectifs

Les conséquences néfastes de la proposition de loi initiale sont particulièrement manifestes s'agissant des attributions économiques des Comités d'entreprise.

On rencontre déjà fréquemment la situation scandaleuse où la confidentialité (justifiant une obligation de discrétion) est apposée par l'employeur sur l'ensemble des documents remis au comité d'entreprise pour présenter un projet de restructuration et ses conséquences sociales, y compris sur le plan de sauvegarde de l'emploi, qui n'est plus communicable, alors, aux salariés, alors même qu'il affecte directement leurs propres emplois !

Le lien entre le comité d'entreprise et la collectivité des salariés (rappelé par l'article L 2323-1 du code du travail (3)), qui prend racine dans le Préambule de la Constitution, est ainsi rompu.

Nombre de cabinets d'avocats de travailleurs connaissent bien la situation où un client, salarié licencié pour motif économique, est dans l'incapacité de produire ce plan de sauvegarde de l'emploi et ce, alors même que, parallèlement, l'entreprise n'exécute pas l'obligation qui pèse sur elle de le communiquer dans le délai de 8 jours de sa convocation par le conseil des prud'hommes (articles L. 1235-9 et R. 1456-1 du code du travail).

La simple vérification de la régularité de la procédure de licenciement est donc impossible ; quant à la preuve en justice d'une absence de motif économique ou d'un non respect des mesures d'accompagnement, elle est elle-même quasiment impossible dans ce contexte de rétention de l'information.

Dores et déjà, les entreprises usent et abusent de la pratique consistant à qualifier toutes sortes d'informations de confidentielles et à museler ainsi les représentants du personnel au titre de l'obligation de discrétion qui s'impose à eux par application des dispositions de l'article L 2325-5 du Code du travail.

Ce détournement du texte relatif à l'obligation de discrétion, que l'on rencontre de plus en plus

formation professionnelle et aux techniques de production. »
« *Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.* »

« *Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.* »

fréquemment, oblige les Comités, pour rester dans la légalité, à intenter un contentieux supplémentaire, à seule fin d'obtenir la déclassification des documents. Peu d'entre eux y parviennent, et l'obligation de recourir à ce contentieux de la déclassification s'ajoute au contentieux déjà abondant et difficile que les comités et leurs experts sont astreints à mener pour accéder aux informations que les entreprises et groupes détiennent et retiennent...

On imagine ce que deviendrait cette charge contentieuse si la confidentialité décrétée par l'entreprise était assortie d'une incrimination pénale...

Verra-t-on demain la CGT de PSA, qui a révélé la fermeture du site d'Aulnay, poursuivie pénalement pour atteinte au secret des affaires ?

En outre les rapports d'expertise remis aux comités d'entreprise, notamment dans le cadre de l'analyse des comptes annuels ou des plans de sauvegarde de l'emploi, seraient privés de toute utilité s'ils étaient, par le jeu du secret des affaires, condamnés à rester secrets. Il en va de même d'ailleurs des rapports d'expertises reçus par les CHSCT.

3. L'action des CHSCT pour la santé et la sécurité des salariés

Compte tenu de la montée en puissance des CHSCT, liée à une meilleure prise en compte des problématiques de santé au travail, on peut enfin s'interroger sur les risques également encourus par cette institution et ses membres.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail (L 4612-2), il procède à des inspections (L 4612-4) et est plus particulièrement consulté avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification d'outillage, d'un changement de produit... avant toute modification... des normes de productivité... (L 4612-8).

Il est consulté sur l'introduction de nouvelles technologies (L 4612-9), lors de mutations technologiques importantes et rapides (L 4612-10) et sur tout document rattaché à ses fonctions (L 4612-12). Dans les situations de risques graves, le CHSCT a le droit de recourir à une expertise (L 4614-12).

Pour assurer leur mission de consultation, le CHSCT et ses membres doivent pouvoir aller à la rencontre des salariés sur leur lieu de travail et analyser avec eux les éventuels changements d'organisation du travail et de méthodes de production ; pour ce faire, ils doivent

donc pouvoir se référer aux documents qui leur sont remis.

La confidentialité et, au-delà, le secret qui protégerait de façon générale toute information confidentielle sur les techniques de production, les outils techniques ou informatiques, les produits commercialisés et leur mode de commercialisation, conduirait à vider les capacités d'intervention et d'analyse en amont des représentants du personnel sur le point pourtant essentiel de la protection de la santé psychique ou physique des travailleurs et de la prévention.

En outre, les CHSCT sont de plus en plus confrontés à la contestation par l'employeur de l'existence du risque grave et, en présence de ce risque grave notamment lié à l'évolution des conditions de travail, du droit à l'expertise.

Les contentieux se multiplient avec une définition parfois contradictoire de la notion de risque grave, en tout cas de plus en plus restrictive, le débat nécessitant que le CHSCT puisse produire des documents et informations relatifs aux évolutions des conditions de travail des salariés auxquels il a accès.

Or la communication de ces documents pourrait être artificiellement limitée, a priori, par les employeurs qui exciperaient de leur caractère secret ou confidentiel.

Le secret serait dès lors détourné de son objet et entraverait directement l'action des CHSCT avec la conséquence, indirecte mais inéluctable, de diminuer la protection de la santé des salariés et d'accentuer les risques qui pèsent sur eux.

Il donnerait ainsi l'avantage au droit de propriété sur le droit à la vie.

4. Plus généralement, sur les droits de la défense

La jurisprudence sur la preuve en matière prud'homale autorise le salarié à produire les pièces auxquelles il avait accès dans l'exercice de ses fonctions.

Avec l'incrimination prévue par la proposition de loi *Carayon*, cette possibilité disparaissait dès lors que l'information était déclarée confidentielle.

Pire, une simple allégation tombait sous le coup de la loi pénale puisque l'infraction était tout autant constituée en cas de révélation orale.

La proposition de loi écartait l'incrimination pénale « lorsque le Juge ordonne ou autorise la production d'une pièce couverte par le secret des affaires en vue de l'exercice de ses droits par une partie, sauf motif légitime opposé par une partie ».

Outre l'évidente maladresse d'une telle rédaction, une telle perspective ne peut qu'alarmer quant à la complexification des litiges, introduisant un procès dans le procès, cristallisant les débats autour des enjeux de la communication de pièces, alors que la vérité et l'égalité des armes au procès devraient prévaloir.

Les droits de la défense ont pourtant rang de droit fondamental, sur lequel ne saurait primer un secret des affaires hégémonique.

Les entreprises font déjà la preuve d'une volonté excessive d'agir à l'abri du regard des juges et de priver les salariés et leurs représentants de la transparence nécessaire à des relations loyales.

La société SFR n'a-t-elle pas bataillé jusqu'au bout pour refuser la communication des contrats passés avec ses partenaires au moment de l'externalisation en 2007 de l'activité de son service client et de ses 1.200 salariés : refus de communication aux représentants élus du personnel, refus de communication aux salariés dans le cadre des contentieux initiés pour contester leur transfert et les licenciements économiques frauduleux qui ont suivi... La Cour de cassation a dû trancher définitivement le 3 octobre 2010 : il ne saurait y avoir de secret des affaires opposé pour priver les salariés de la démonstration des conditions juridiques et commerciales réelles dans lesquelles SFR a prétendu se séparer de ses salariés... mais il a bien fallu mener ce combat pour obtenir l'information (Cass. Soc. 3 octobre 2010, n° 09-67.493) !

Un autre exemple classique concerne le secret dont les acteurs des LBO (acquisition d'entreprises par effet de levier) entourent ces opérations et leurs conséquences. Afin de contracter l'emprunt, les acquéreurs doivent démontrer leurs capacités à le rembourser à court terme au moyen des bénéfices qui seront dégagés par l'entreprise cible du LBO. Ils doivent donc établir des bilans prévisionnels à 3 ou 5 ans faisant apparaître que les crédits seront remboursés par les bénéfices à venir, lesquels seront souvent obtenus grâce à des réductions drastiques de personnel, prévues dès la signature du LBO.

Il est évident que les représentants des salariés de la structure cible doivent avoir accès en urgence et en toute transparence à toutes les informations relatives aux modalités du LBO afin, selon le souhait du législateur, de défendre l'emploi. C'est ce qu'ont rappelé tant les juges du fond que la Cour de Cassation suite au LBO subi par la société Benedicta (CA Douai 14ème chambre 29 juin 2007 n° 1254/07 confirmé par Cass. Soc. 23 septembre 2008 n° R07-18879).

Or, l'interlocuteur du comité d'entreprise de la

structure « cible », qui n'est souvent qu'un salarié mandaté par les structures supérieures, refuserait de communiquer ces informations nécessaires s'il pouvait se retrancher derrière le « secret des affaires » et invoquer le risque d'engager sa propre responsabilité pénale. Dans le cadre de ces opérations juridiques complexes, les représentants des salariés ne pourraient donc ni obtenir ces informations, ni communiquer ces informations pour tenter d'agir en amont sur des opérations qui ont pourtant des conséquences importantes sur l'emploi.

C'est d'ailleurs ce type d'informations, que le député Carayon a annoncé expressément vouloir protéger du sceau du secret des affaires dans son rapport.

L'utilisation du « secret des affaires » risque ainsi de favoriser davantage la dissimulation d'opérations destructrices d'emplois plutôt que la réelle sauvegarde des intérêts des entreprises.

Comment, sans pouvoir utiliser les informations dont ils sont légitimement destinataires, les représentants du personnel pourraient-ils exercer la mission – qui leur a été confiée par le législateur – « *d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts* » et de contribuer à la protection de leur santé et de leur sécurité ?

* * *
*

L'objectif n'était pas de dresser ici un tableau exhaustif de l'ensemble des situations dans lesquelles un secret des affaires tout-puissant pourrait nuire gravement à d'autres intérêts légitimes, notamment ceux de la communauté de travail qui est la sève des entreprises. Ces quelques exemples suffisent à convaincre du foisonnement des difficultés que la proposition de loi Carayon faisait craindre, sur ce seul terrain, faute pour ses auteurs d'avoir inclus dans leur démarche le souci d'une prise en compte équilibrée et clairvoyante de tous les intérêts en présence.

A l'heure où l'examen de l'opportunité d'un projet de réforme semblerait encore d'actualité, sur de nouvelles bases, le Syndicat de la Magistrature et le Syndicat des Avocats de France appellent de leurs vœux la mise en place d'un processus de concertation approfondie, mené en temps utile, notamment avec les partenaires sociaux, pour que la réflexion à venir tienne compte de tous les enjeux et de l'ensemble des droits à protéger.

Le SM et le SAF se tiennent d'ores et déjà à disposition pour prendre part à ces échanges dont Magistrats et Avocats ne peuvent être raisonnablement écartés.

Janvier 2013