

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE CAHORS
Conseil de Prud'Hommes de Cahors
Immeuble Le Cavaignac
190 Quai Cavaignac
46000 CAHORS

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT

RG N° F 13/00003

Audience du : 20 Juin 2014

SECTION Industrie

Monsieur E. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

AFFAIRE

Assisté de Me Sylvie BROS (Avocat au barreau de RODEZ)

contre
SOCIETE FIGEAC AERO

DEMANDEUR

MINUTE N° 237/14

SOCIETE FIGEAC AERO

ZI de l'Aiguille
46100 FIGEAC
Représenté par Madame [REDACTED] (DRH), assistée de
Me Stéphane LEPLAIDEUR (Avocat au barreau de TOULOUSE)

JUGEMENT DU
20 Juin 2014

DEFENDEUR

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Notification le : 20/06/2014

Madame Martine ARNAUDY-MAZOYER, Juge Départementaire,
Président
Monsieur Gilles BELLIVIER, Assessee Conseiller (S)
Monsieur Gérard GUIGNARD, Assessee Conseiller (S)
Monsieur Mathieu MONTAGNAC, Assessee Conseiller (E)
Monsieur Jean-Marie BOURREL, Assessee Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Mireille GARAFAN, Greffier

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
livrée

PROCEDURE

le :

- Date de la réception de la demande : 08 Janvier 2013

à :

- Bureau de Conciliation du 28 Janvier 2013
- Convocations envoyées le 09 Janvier 2013
- Jugement tranchant partiellement principal + mesure d'instruction
- Bureau de jugement du 03 Mars 2014
- Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Départage section du 25 Avril 2014
(convocations envoyées le 05 Mars 2014)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 20 Juin 2014

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile par mise à disposition au greffe en présence de
Madame Mireille GARAFAN, Greffier

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

Monsieur [REDACTED] a été embauché par la société FIGEAC AERO en contrat de travail à durée déterminée de 6 mois, en date du 21 mars 2011, en qualité d'agent de réception dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité.

Le 21 juin 2012, le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée.

Le 20 mars 2012, Monsieur [REDACTED] a été victime d'un accident du travail, et mis en arrêt de travail, à compter de cette date jusqu'au 21 mai 2012, puis à nouveau du 11 juin 2012 jusqu'à une date postérieure à son licenciement.

Par lettre recommandée du 15 juin 2012, la société FIGEAC AERO a convoqué Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable fixé au 28 juin 2012, en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, et lui a notifié le jour même, une mise à pied à titre conservatoire, avec effet immédiat.

Par lettre recommandée du 9 juillet 2012, la société FIGEAC AERO a notifié à Monsieur [REDACTED] son licenciement pour faute grave.

Contestant la légitimité du licenciement, Monsieur [REDACTED], par requête reçue au greffe le 8 janvier 2013, fait appeler la société FIGEAC AERO devant le Conseil des Prud'hommes de CAHORS.

Suite à l'échec de la tentative de conciliation en date du 28 janvier 2013, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 6 mai 2013. A la demande de l'une au moins des parties, l'affaire a été renvoyée au 16 septembre 2013, puis au 20 janvier 2014, date à laquelle l'affaire a été retenue et plaidée.

Le délibéré a été fixé à l'audience du 3 mars 2014.

Par décision en date du 3 mars 2014, le bureau de jugement s'est déclaré en partage des voix.

Les parties ont été convoquées, par lettre recommandée avec avis de réception et par lettre simple, pour l'audience de départage du 25 avril 2014.

A l'audience de départage, Monsieur [REDACTED] demande au Conseil de :

- rejeter les pièces communiquées le 15 avril 2014,
- constater l'absence de faute grave imputable au concluant,
- dire que le licenciement notifié le 10 juillet 2010 est nul,
- condamner la société FIGEAC AERO à lui payer les sommes suivantes :
 - ✓ 12 144 euros au titre de la réparation du caractère illicite du licenciement, outre la somme de 1518 euros brut par mois pour la période du 10 juillet 2012 à la date de la décision à intervenir,
 - ✓ 735 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
 - ✓ 3036 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 304 euros net de congés payés afférents,
 - ✓ 1518 euros brut au titre de rappel de salaires sur la période de mise à pied conservatoire, outre 152 euros brut de congés payés afférents,

✓ 400 euros au titre du rappel de solde de la prime d'intéressement,

A titre subsidiaire,

-Dire que la rupture abusive est sans cause réelle et sérieuse, et condamner l'employeur à une indemnisation de 2000 euros au titre du préjudice moral,

En toute hypothèse,

-condamner l'employeur au paiement de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

-Ordonner l'exécution provisoire de la décision.

Au soutien de ses prétentions et en réponse à l'argumentation de la partie défenderesse, il expose et fait valoir que :

-les nouvelles pièces communiquées par la société FIGEAC AERO font échec au principe du contradictoire, dans la mesure où elles sont postérieures au procès-verbal de partage des voix et ont été communiquées quelques jours avant l'audience, mettant le demandeur dans l'impossibilité de répondre.

-le licenciement est nul dans la mesure où il est intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail, et où aucune faute grave ne peut être reprochée à Monsieur [REDACTED]

-il y a lieu d'écarter des débats les attestations produites par FIGEAC AERO qui ne sont pas conformes aux exigences de l'article 202 du code de procédure civile,

-dans la mesure où le licenciement est nul et où Monsieur [REDACTED] ne sollicite pas sa réintégration, il a droit d'une part, à des indemnités de rupture et d'autre part à une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, c'est-à-dire, outre l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité compensatrice de préavis et les congés afférents, à une indemnité égale à au moins 6 mois de salaire.

En défense, la société FIGEAC AERO conclut au débouté des demandes de Monsieur [REDACTED] et sollicite sa condamnation à lui payer la somme de 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses prétentions et en réponse à l'argumentation de la partie demanderesse, elle expose et fait valoir que :

-les pièces et les demandes nouvelles sont recevables avant l'audience de départage,

-Monsieur [REDACTED] a commis à plusieurs reprises des actes constituant une faute grave, et son licenciement est donc légitime,

-il ne peut donc prétendre à des dommages et intérêts liés au caractère illicite du licenciement,

-il ne peut non plus, pour les mêmes raisons, prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral pour nullité du licenciement, et ce d'autant plus qu'il ne prouve pas la réalité d'un tel préjudice,

-les autres demandes sont infondées et au surplus abusives, comme l'indemnité légale de licenciement qui ne peut excéder 404,84 euros.

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, il est renvoyé, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ainsi qu'aux prétentions orales ci-dessus rappelées.

L'affaire a été mise en délibéré au 20 juin 2014.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande de rejet des débats.

Monsieur **[REDACTED]** a élevé un incident en début d'audience, en sollicitant le rejet des nouvelles pièces communiquées par la société FIGEAC AERO, et s'est opposé à l'audition d'un attestant par le Conseil, sollicitée le jour de l'audience.

Après en avoir délibéré, le Conseil a décidé de rejeter des débats les nouvelles pièces et de refuser l'audition de l'attestant sollicitée par le défendeur, en application de l'article 135 du code de procédure civile.

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

Il résulte des dispositions de l'article L1226-9 du code du travail que : *au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.*

Il résulte en outre de l'article L1226-13 dudit code que : *toute rupture de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L1226-9 et L1226-18 est nulle.*

Le juge devant lequel un licenciement est contesté doit, en application de l'article L1235-1 du code du travail, apprécier le caractère réel et sérieux des griefs énoncés dans le courrier qui notifie cette mesure et qui fixe les limites du litige (article L 1232-6 du code du travail).

En outre, la faute grave est définie comme la faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. L'élément intentionnel de la faute n'est pas requis pour en retenir la gravité.

La faute grave est donc celle qui justifie la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis.

En l'espèce, monsieur **[REDACTED]** a été licencié le 9 juillet 2012 dans les termes suivants :

« Monsieur,

Nous vous avons convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement le 28 juin 2012, entretien au cours duquel vous vous êtes présenté.

Vous êtes salarié de l'entreprise depuis le 21 mars 2011 en tant qu'ouvrier.

Vous avez commis les faits suivants :

Le 21 mai 2012 vous vous êtes introduits avec votre femme et un enfant sur le site Figeac Aéro vers 12H30 et vous vous êtes rendus au contrôle final et à la réception/expédition pour rencontrer des salariés alors que vous étiez en arrêt maladie.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur dispose que « l'accès à l'entreprise et le séjour dans quelque endroit à l'intérieur de l'enceinte, sont

interdits, sans autorisation préalable de la direction, à toute personne étrangère à l'entreprise. Un salarié de l'entreprise peut pénétrer dans l'enceinte de l'établissement uniquement pour exécuter son contrat de travail et n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux de travail pour une cause autre que l'exécution de son travail, s'il ne peut se prévaloir d'une disposition légale ou d'une autorisation de la direction ».

Le 22 mai 2012 vous avez repris le travail à 8H00, et vous avez quitté votre poste à 8H15 jusqu'à 12H00 sans l'autorisation de votre supérieur, pour distribuer du courrier personnel auprès des autres salariés de l'entreprise pendant les horaires de travail. Vos supérieurs, M. B. et M. vous ont demandé de regagner votre poste et de stopper la distribution du courrier personnel ce qui n'a pas été fait immédiatement, ces derniers ont alors relevé l'écart et ont accepté à titre exceptionnel de compter une demi-journée de RTT.

Le 30 mai 2012, vous êtes resté sur le site Figeac Aero pendant une heure de 11H à 12H alors que vous aviez demandé une heure de RTT à votre supérieur pour « pointer les personnes présentes » à votre mariage, M. vous a donné pour instructions « de ne pas rester sur le site Figeac Aero pour ne pas perturber le travail des autres », et vous a « bien précisé de ne pas le faire sous cette forme, mais plutôt de les contacter par téléphone ou un autre moyen en dehors des heures de travail ». Toutefois, vous êtes passé outre ces consignes.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur stipule que la présence des salariés dans l'entreprise hors des heures de travail est interdite.

« un salarié de l'entreprise peut pénétrer dans l'enceinte de l'établissement uniquement pour exécuter son contrat de travail et n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux de travail pour une cause autre que l'exécution de son travail, s'il ne peut se prévaloir d'une disposition légale ou d'une autorisation »

De plus vous avez indiqué un rendez-vous avec moi-même pour justifier votre présence à ladite heure, mais notre échange n'a duré que 5 minutes.

Le 7 juin 2012, en matinée vous êtes venu au poste de garde pour faire appeler M. responsable à la réception/contrôle sous-traitance et lui demander de « recadrer M. s'il n'arrêtait pas de raconter des choses derrière votre dos ».

M. s'est senti « menacé » et tellement troublé que son responsable a tenu à ce que je le rencontre.

J'ai ainsi constaté qu'il se sentait menacé.

Le 15 juin 2012 à 14H vous m'avez menacé directement dans mon bureau, en me précisant que j'étais « en tête de liste des personnes négatives » en montrant avec insistance que je figurais dans la liste des personnes « négatives » que vous aviez établie.

De plus vous m'avez dit « qu'il m'arriverait quelque chose de grave » si je n'acceptais pas votre demande de 100 000 euros d'indemnités de départ que j'ai refusée.

Ces faits sont inacceptables et sont constitutifs :

-D'un manquement particulièrement grave :

-à la discipline générale de l'entreprise ;

-aux règles élémentaires de sécurité ;

-Une atteinte au pouvoir de direction et caractérise des actes d'insubordination dans la mesure où vous ne respectez pas les consignes et instructions de votre hiérarchie.

Ils ont imposé votre mise à pied à titre conservatoire pendant le déroulement de la procédure légale.

Nous vous informons par la présente lettre que nous prenons la décision de vous notifier votre licenciement pour faute grave.

Votre contrat sera rompu dès la première présentation de cette lettre.

Vous pourrez bénéficier, au titre de la portabilité du DIF, d'un montant forfaitaire égal au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multipliées par 9,15 euros afin de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, dans le cadre de la portabilité du DIF.

Ces droits seront mobilisables dans les conditions définies à l'article L. 6323-18 du code du travail auprès de pôle emploi ou de votre nouvel employeur.

Vous nous remettrez dès réception de ce courrier tous les éléments en votre possession qui sont propriété de l'entreprise (badge, clé, matériel, caisse à outils complète, vêtement de travail..)

Vous recevrez en sus de votre salaire, les différentes indemnités auxquelles vous pouvez prétendre.

Vous voudrez bien vous présenter à nos bureaux pour signer le reçu pour solde de tout compte et pour la remise de votre certificat de travail ainsi que de votre attestation pôle emploi.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Signature]
Direction des Ressources Humaines. »

Pour licencier Monsieur **[Nom]** pour faute grave, la société FIGEAC AERO se fonde sur une série de faits qu'elle considère comme des manquements particulièrement graves, à la discipline et aux règles élémentaires de sécurité, qui constitueraient une atteinte au pouvoir de direction et caractériseraient des actes d'insubordination.

La société FIGEAC AERO soutient en premier lieu, que le 21 mai 2012, alors que son contrat était suspendu, monsieur **[Nom]** serait venu sur le site accompagné de deux personnes extérieures à l'entreprise, dont un jeune enfant, pour rencontrer des salariés de l'entreprise et leur annoncer son prochain mariage, et ce en violation du règlement intérieur, qu'il ne pouvait ignorer, et alors qu'un tel comportement s'avérait dangereux en raison de la présence des machines.

Pour établir le bien fondé de ses accusations, la société FIGEAC AERO verse aux débats des attestations de monsieur **[Nom]**, de monsieur **[Nom]** et de monsieur **[Nom]**.

Il résulte de ces attestations, qu'elles sont dactylographiées, strictement identiques, établies sur un papier à l'en-tête de FIGEAC AERO « Direction des Ressources Humaines », et que les témoins se sont contentés de rajouter leur nom et leur signature en remplissant les « blancs » laissés à cet effet.

Elles ne respectent pas le formalisme exigé par l'article 202 du code de procédure civile, à l'exception de la copie de la carte d'identité jointe.

Si les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, ne sont pas prescrites à peine de nullité, il n'en demeure pas moins, qu'une attestation non conforme ne saurait emporter la conviction du juge, que dans la mesure où elle contient la relation des faits auquel son auteur a assisté, ou qu'il a personnellement constatés.

Or, tel n'est pas le cas, d'une attestation établie en trois exemplaires identiques, et en ces termes :

« Madame,

je soussigné, certifie par la présente que Mr [REDACTED] se trouvait dans les locaux de Figeac Aéro le 21/05/2012 à 13H30 et qu'il s'est présenté à la réception accompagné de sa compagne (supposé) et d'un enfant de 2 ou 3 ans. Il a rencontré plusieurs personnes à la réception et au contrôle final avant de quitter le site.

Pour faire et valoir ce que de droit.

Restant à votre disposition.

Meilleures salutation ».

Pour cette raison, et sans qu'il soit nécessaire de les écarter des débats, le Conseil ne pourra que constater qu'elles n'ont aucune force probante.

De son côté Monsieur [REDACTED] qui ne conteste pas s'être rendu sur le site de FIGEAC AERO, le 21 mai 2012 puisqu'il devait effectuer la visite médicale préalable à la reprise du travail, verse aux débats deux attestations manuscrites établies par monsieur [REDACTED] et madame [REDACTED].

Il résulte de ces attestations que, Monsieur [REDACTED] dit « avoir passé la journée du 21 mai 2012, avec madame [REDACTED] au mas [REDACTED] » et que Madame [REDACTED] dit « avoir passé la journée du 21 mai 2012 avec madame [REDACTED] et [REDACTED] au mas [REDACTED] à [REDACTED], être arrivée à 11H et repartie à 17H30 ».

Bien que ces attestations ne soient pas conformes aux dispositions de l'article 202 précité, elles relatent des faits que leur auteur a personnellement constaté, et sont contraires aux faits que la société FIGEAC AERO doit prouver.

Dès lors, la faute grave reprochée à Monsieur [REDACTED] pour les faits survenus le 21 mai 2012, n'est pas établie.

La société FIGEAC AERO reproche ensuite à Monsieur [REDACTED] les faits survenus le 22 mai 2012, à savoir, que celui-ci aurait quitté son poste de travail sans autorisation de 8H15 à 12H, pour distribuer des faire-part de mariage, et qu'il aurait continué malgré les interventions de ses supérieurs.

Mais comme le relève à juste titre l'employeur, ces faits ne peuvent s'analyser que comme un « écart » et dans la mesure où le supérieur de Monsieur [REDACTED] a accepté de décompter une demi-journée de RTT, cela ne saurait constituer une faute, et encore moins une faute grave.

La société FIGEAC AERO reproche en troisième lieu à monsieur [REDACTED] son comportement le 30 mai 2012, au motif qu'il aurait sollicité une heure de RTT, en l'employant à interpellier les salariés sur le site, afin d'évoquer avec eux, son futur mariage, alors qu'il lui avait été demandé par son supérieur de quitter le site, et que cela était contraire au règlement intérieur de l'entreprise.

Il apparaît que ces faits ne sont pas établis et qu'en admettant qu'ils le soient, ils ne peuvent, compte tenu de leur faible importance, constituer une faute grave.

La société FIGEAC AERO reproche encore à monsieur [REDACTED] d'avoir le 7 juin 2012, « menacé » M. [REDACTED] en ayant dit « qu'il fallait le recadrer ».

La pièce versée aux débats par l'employeur, intitulée « relevé de fait » démontre que l'entreprise surveillait tous les faits et gestes des salariés, même les différends anodins basés sur des « on dit » ou des « raconter ».

Le caractère totalement anecdotique des faits, ne saurait être constitutif d'une faute.

La société FIGEAC AERO reproche enfin à monsieur [REDACTED] d'avoir le 15 juin 2012, menacé madame [REDACTED] directrice des ressources humaines, en lui réclamant 100 000 euros, et en la qualifiant de « personne négative » et en lui disant « qu'il lui arriverait quelque chose de grave ».

Ces faits ne sont établis que par l'attestation de madame [REDACTED] qui est la directrice des Ressources Humaines de FIGEAC AERO et qui a elle-même procédé au licenciement de monsieur [REDACTED]

Ils ne présente donc aucun caractère d'objectivité.

De plus, la date du 15 juin 2012, est celle du jour où monsieur [REDACTED] a été convoqué en entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, et qu'il s'est vu notifier une mesure de mise à pied avec effet immédiat.

Il apparait donc, que la procédure tendant au licenciement était déjà engagée à cette date, et que le comportement de monsieur [REDACTED], pour critiquable qu'il soit, ne saurait à lui seul, dans ce contexte, constituer une faute grave justifiant son licenciement.

Dès lors, le licenciement notifié le 9 juillet 2012 à monsieur [REDACTED] sera déclaré nul.

Sur les indemnités

1/ l'indemnité au titre de la nullité du licenciement

Il est constant que monsieur [REDACTED] ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise et peut donc bénéficier de l'indemnité prévue par l'article L1235-3 du code du travail.

Compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise il lui sera alloué une indemnité égale à six mois de salaire, soit **9108 euros brut**.

2/ l'indemnité compensatrice de préavis

Monsieur [REDACTED] aurait dû percevoir son salaire pendant les 2 mois de préavis, ainsi que les congés payés afférents.

Il lui sera alloué à ce titre la somme de **3036 euros brut** au titre des salaires et la somme de **304 euros net** au titre des congés payés afférents.

3/ l'indemnité légale de licenciement

Par application des articles L 1234-9 et R 1234-2 du code du travail, il y a lieu de tenir compte de la durée du temps de travail passé dans l'entreprise, soit deux ans et et trois mois auxquels il convient de rajouter les deux mois du préavis.

Il sera alloué à ce titre la somme de **735 euros**.

4/ l'indemnité compensatrice de la mise à pied

Il résulte des éléments du dossier que la mesure de mise à pied n'était pas justifiée, puisque les fautes reprochées à monsieur [REDACTED] ne sont pas établies.

Dès lors, il sera alloué à ce titre, pour la période du 15 juin au 10 juillet 2012, la somme de 1518 euros brut, à laquelle il convient d'ajouter l'indemnité de congés payés relative à cette période, soit 152 euros brut.

5° la prime d'intéressement

Compte tenu de la nullité du licenciement, monsieur [REDACTED] a droit à la prime d'intéressement.

Il lui sera alloué à ce titre la somme de 400 euros.

Sur les autres demandes

Il serait inéquitable de laisser à la charge de monsieur [REDACTED] les frais irrépétibles qu'il a exposés.

Il convient de lui allouer la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

La société FIGEAC AERO, qui succombe, devra supporter les dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de CAHORS, présidé par le Juge Départementaire, statuant publiquement, par mise à disposition au Greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi,

Rejette les pièces communiquées par la société FIGEAC AERO le 15 avril 2014.

Dit que monsieur [REDACTED] n'a pas commis de faute grave.

Dit que le licenciement notifié le 9 juillet 2012 par la société FIGEAC AERO, à monsieur [REDACTED] est nul.

Condamne la société FIGEAC AERO à payer à monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 9108 euros au titre de l'indemnité relative à la nullité du licenciement.
- 3036 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 304 euros au titre des congés payés afférents.
- 735 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.
- 1518 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de la mise à pied, et 152 euros brut, au titre des congés payés afférents.
- 400 euros au titre de la prime d'intéressement.
- 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Déboute les parties du surplus de leurs demandes.

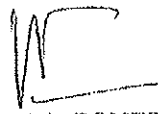
Condamne la société FIGEAC AERO aux dépens.

LE GREFFIER,



M. GARAFAN

LE PRESIDENT,



M. ARNAUDY-MAZOYER