

7\ Ub[YX'k Jh 'h Y89AC J9FG-CB'cZ758! ?5G'D8: !9XJcf'fl Hd.#k k k 'WUX Ug'Vta L"
H lg'hYI hcb'mUddYUfg'Jb'h YXYa c'j Yfgjcb"H lg'hYI hWUb'VYfYa cj YX'k Jh 'h YZ ""j Yfgjcb"

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 16 Juin 2011
(n° 09 , 09 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 09/08065 - MAC

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 15 Juin 2009 par le conseil de prud'hommes de BOBIGNY section industrie RG n° 05/04325

APPELANTES
Madame L

comparant en personne, assistée de Me E , avocat -
au barreau de VERSAILLES, toque : C 43

Syndicat C

représentée par Me E , avocat au barreau de
VERSAILLES, toque : C 43

H lg'hYI hcb'mUddYUfg'Jb'h YXYa c'j Yfgjcb"H lg'hYI hWUb'VYfYa cj YX'k Jh 'h YZ ""j Yfgjcb"
7\ Ub[YX'k Jh 'h Y89AC J9FG-CB'cZ758! ?5G'D8: !9XJcf'fl Hd.#k k k 'WUX Ug'Vta L"
S A M

représentée par Me K , avocat au barreau de PARIS, toque : K.80

S A P

représentée par Me E , avocat au barreau de PARIS, toque : K.30

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Mai 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme M , Conseillère, chargée d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

- Mme M , Présidente
- Mme I , Conseillère
- Mme M , Conseillère

Greffier : Mme A , lors des débats

H lg'hYI hcb'mUddYUfg'Jb'h YXYa c'j Yfgjcb"H lg'hYI hWUb'VYfYa cj YX'k Jh 'h YZ ""j Yfgjcb"
7\ Ub[YX'k Jh 'h Y89AC J9FG-CB'cZ758! ?5G'D8: !9XJcf'fl Hd.#k k k 'WUX Ug'Vta L"

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.
- signé par Mme M , présidente et par Mme A , greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE :

Mme M a été embauchée le 11 juillet 1972 en qualité de câbleuse, OS 1 (ouvrière spécialisée 1, équivalence de coefficient 140) par la société M , suivant un contrat à durée déterminée qui s'est poursuivi.

En 1977, la société M a été rachetée par la société L . Les contrats de travail ont été transférés.

En 2002, la société Labinal a été cédée au groupe S . À l'occasion de ce transfert et de la fermeture du site l'établissement ont été transférés à au sein de la société M , autre société du groupe S .

Le 1er janvier 2006, la société M a cédé l'activité de l'établissement à la SA P .

H l'g' h' hcb mUddYUfg' j' h' YXYa c' j' Yfgjcb" H l'g' h' hWUb VYfYa c j YX'k J' h' YZ " j Yfgjcb"
7\ Ub[YX'k J' h' Y89AC J9FG-CB' cZ7 58! ?5G'D8 : !9X]cf' fl Hd.## k k 'WUX Ug'Wta L'

Le contrat de travail de Mme M s'est trouvé transféré successivement au sein de ces différentes entités.

La SA P , filiale du groupe Z , compte 450 salariés.

Si lors de son embauche Mme M a été affectée au câblage aéronautique en qualité câbleuse, elle est devenue, en décembre 2000, monteuse-câbleuse avec une formation d'adaptation à son poste.

En janvier 2002, elle a été affectée au montage des actionneurs des sièges, en qualité de monteuse.

Elle a bénéficié d'une cessation progressive d'activité à compter du 3 avril 2005 au titre des mesures C mises en place au sein de l'entreprise. Elle est demeurée dans les effectifs de la société jusqu'au 1er octobre 2007, date à laquelle elle a pu prétendre à la retraite.

Après avoir protesté verbalement en 2002 auprès de sa hiérarchie contre une absence totale de promotion depuis 23 ans dès lors qu'elle est restée OP1, elle est devenue OP2 coefficient 190 à compter du 1er octobre 2002.

À défaut d'avoir obtenu des explications sur un déroulement de carrière très faible et l'octroi de rares augmentations, Mme M a saisi le conseil de prud'hommes de Bobigny le 27 décembre 2005 alléguant avoir fait l'objet d'une discrimination en considération de son sexe pour tout ce qui avait trait aux mesures de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification et de promotion, en violation des dispositions des articles L.1142-1 et L.1132-1 du code du travail.

Elle demandait précisément une somme de 48 018,05 € en réparation du préjudice financier subi outre 50 000 € de dommages et intérêts pour le préjudice moral en lien avec cette discrimination subie au cours de sa carrière professionnelle.

Par un jugement du 15 juin 2009, le conseil de prud'hommes de Bobigny, statuant en départage, a débouté Mme M de l'ensemble de ces demandes.

Il a aussi débouté le syndicat C, intervenant à l'instance ainsi que les sociétés M et P de leurs prétentions respectives.

Mme M et le syndicat C ont relevé appel de ce jugement.

Dans des écritures déposées et soutenues oralement lors des débats, Mme M demande à la cour d'infirmier le jugement déféré, de condamner la SA P à lui verser les sommes suivantes :

- 53 560,40 € au titre du préjudice financier subi,
- 50 000 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi du fait de la violation des dispositions des articles L.1132-1 et L.1142-1 du code du travail, subsidiairement du fait de la violation du principe général d'égalité de traitement,
- 3000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le syndicat C conclut lui aussi à l'infirmation du jugement rendu et sollicite le versement à son profit d'une somme de 10 000 € au titre de dommages-intérêts en raison de la discrimination en raison du sexe, pratiquée par l'employeur, outre une indemnité de 1500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Aux termes d'écritures reprises et développées, la SA P conclut à la confirmation du jugement rendu par le conseil de prud'hommes et réclame une indemnité de 3000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Subsidiairement, elle soutient qu'elle ne peut être tenue au paiement des dommages et intérêts incombant à l'employeur précédent.

A titre infiniment subsidiaire, elle sollicite la garantie de la société M

En tout état de cause, elle considère que le syndicat C Aubervilliers est irrecevable en ses demandes au titre d'un intérêt causé à la profession, dans le cadre d'un litige individuel.

La société M conclut à sa mise hors de cause et estime, en tant que de besoin, que la SA P devra la garantir de toute condamnation qui pourrait être mise à sa charge.

La convention collective applicable est celle de la métallurgie.

En décembre 2005, la rémunération mensuelle brute de Mme M s'élevait à la somme de 1523 €.

Il est expressément renvoyé au jugement, aux conclusions respectives des parties visées par le greffier lors de l'audience, pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés.

MOTIFS :

Sur la demande ayant trait à la discrimination :

Aux termes de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son sexe.

La discrimination envers un salarié suppose donc un motif à l'origine de la différence de rémunération ou de traitement alléguée, l'employeur ne pouvant pas prendre en considération certains facteurs ou certaines caractéristiques du salarié (sexe, moeurs, âge, situation de famille, activités syndicales, convictions politiques ou religieuse...) pour arrêter ses décisions.

En l'espèce, l'appelante invoque que les différences de déroulement de carrière et de traitement qui lui ont été réservées, résultent de caractéristiques personnelles à raison de son sexe.

En cas de litige à cet égard, le salarié concerné doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Après avoir expliqué avoir seulement fait l'objet de 4 promotions en 33 ans de travail dont 3 étaient concentrées dans les 7 premières années de sa carrière (entre 1982 et 1989), Mme M. soutient que le montant de l'augmentation générale et dont quatre ont eu lieu au cours des 25 dernières années, ce qui résulte des pièces communiquées, Mme M. soutient n'avoir pas connu à l'instar des autres femmes de l'entreprise, le même développement de carrière que les hommes embauchés en même temps et effectuant alors les mêmes tâches.

Pour apporter les éléments de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination à raison de son sexe, la salariée opère une comparaison de sa situation et de celles des femmes en général avec celles de salariés placés au départ dans une situation sinon identique au moins équivalente afin de vérifier si leur évolution de carrière a été ou non comparable.

Aussi a-t-elle proposé de comparer sa situation avec celles de M B , de M D , de Mesdames B , N , M , K y en versant aux débats les documents relatifs au déroulement de la carrière de ces personnes étant précisé que toutes ont commencé leur carrière chez L , au sein du même établissement d'Aubervilliers, effectué les mêmes tâches comme ouvrier au câblage, disposé d'un niveau de formation de base comparable, ont pour certaines une ancienneté comparable, et sont encore présentes dans l'entreprise en 2005.

Il en ressort que les hommes ont mieux évolué que les femmes en coefficient, que les femmes subissent un retard important dans le passage au coefficient supérieur (entre 8 et 9 ans pour les femmes voire davantage dont 13 ans pour Mme M et 23 ans pour Mme M), que les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes puisque la rémunération moyenne des femmes s'élève à 1651,59 € tandis que celle des hommes s'élève à 1805,41 €, que la rémunération la plus haute pour les femmes est encore inférieure à la plus basse des hommes.

Mme M fait observer, avec justesse, qu'exerçant son activité professionnelle en tant qu'ouvrier spécialisé dans des conditions très comparables à M B embauché en 1974, ils avaient tous les deux atteints le coefficient 170 en 1979 mais qu'ensuite, alors qu'aucun reproche sur la qualité de son travail ne lui a jamais été fait, ainsi que cela ressort effectivement de son dossier, alors qu'elle a exercé son activité de manière constante et à temps plein, elle a atteint le coefficient 190 en 2002 tandis que M B a été promu au coefficient 190 dès 1985 et au coefficient 215 en 1991, que la différence de salaire entre eux en 2005 s'est élevée à 242,07 €.

Par ailleurs, le rapport égalité hommes/femmes de 2004 de l'entreprise, communiqué, confirme que pour toutes les catégories (ouvriers, maîtrise, technicien et cadre), le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes, que les femmes ne bénéficient d'aucune formation qualifiante, toutes catégories confondues contrairement aux hommes, que plus spécifiquement dans la catégorie ouvriers, les femmes se concentrent sur les niveaux les plus bas, représentant 71 % des salariés au coefficient 190, que le salaire moyen de base d'une femme est inférieur au salaire moyen des hommes, que les femmes ne bénéficient d'aucune formation qualifiante, étant précisé que toutes les femmes de la catégorie ouvriers soit 13, exercent leur activité à temps plein, qu'elles sont en moyenne plus âgées, disposent d'une ancienneté comparable ainsi que d'un même niveau de formation de base que les hommes.

Il ressort des éléments spécifiques à la situation de Mme M qu'elle bénéficie d'un coefficient 190 correspondant au plus bas niveau de l'entreprise alors qu'elle a une ancienneté de 33 années, que son salaire brut de base s'élevait en décembre 2005 à la somme de 1523 € alors que le salaire brut des hommes s'élevait à 1865 €. Mme M ne bénéficie d'aucune formation qualifiante au 31/12/2002 et à l'exclusion de toute formation qualifiante.

Mme M communique aux débats divers témoignages pour confirmer la réalité d'une politique discriminatoire menée à l'égard des femmes.

Mme G atteste avoir travaillé au service câblage du 8 mai 1972 à 2003 où écrit-elle, *il était normal pour la direction que les hommes soient mieux rémunérés que les femmes et accèdent à des postes de responsabilité inaccessibles aux femmes à compétences égales.*

Mme G salariée au câblage de 1981 à 2003 soutient *qu'il était impossible pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité, qu'aucune proposition de formation qualifiante ne leur a été proposée pendant toutes ces années, qu'il a toujours été d'usage constant de mieux rémunérer les salariés hommes pour travail égal.*

Mme B salariée du câblage depuis 1966, déléguée du personnel, explique que *les femmes étaient considérées par la direction comme des petites mains, aptes uniquement aux travaux minutieux exigés par le métier... que les formations étaient principalement réservées aux hommes.* Elle confirme que *des hommes ayant débuté en tant que câbleurs ont accédé durant leur carrière aux postes à responsabilité en finissant dans l'encadrement, ce qui n'a jamais été le cas pour les femmes.*

Enfin, M. D, ancien monteur au câblage depuis 1979, devenu technicien, constate que *les femmes étaient embauchées à un niveau de rémunération inférieur à celui des hommes et cela pour un travail égal, que cette inégalité perdurait pendant toute leur carrière, les postes à responsabilité étant réservés aux hommes.*

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que Mme M fait état d'éléments de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination à raison du sexe.

Après avoir expliqué d'une part, qu'au moment de la cession de l'entreprise, Mme M, dont le contrat était transféré, bénéficiait du dispositif de préretraite, que par suite son contrat de travail était suspendu jusqu'à son admission à la retraite ce qui impliquait l'obligation pour elle en tant que société repreneuse, de poursuivre le contrat de travail en l'état jusqu'à l'admission de la salariée à la retraite, d'autre part, qu'à défaut de transmission universelle de patrimoine susceptible de la rendre débitrice de tous les agissements du cédant sur la période au cours de laquelle Mme M prétend avoir été victime de discrimination, la SA P sa mise hors de cause et à tout le moins le rejet des prétentions émises à son encontre.

La SA P soutient que Mme M appuie sa demande sur deux arguments parfaitement insuffisants pour justifier la réalité d'une quelconque discrimination, à savoir une comparaison avec six autres salariés dont deux hommes sur un effectif de 1355 salariés et le rapport de l'entreprise sur l'égalité "hommes-femmes" de 2004. La société soutient que les femmes ouvrières employées par la société M en 2003 disposaient en moyenne d'une rémunération supérieure aux hommes, que cette tendance s'est inversée en 2004, qu'au surplus, la répartition du nombre d'heures de formation rémunérée entre les hommes et femmes au titre de ces deux années n'a absolument pas révélé une discrimination au détriment des femmes.

cession partielle du fonds de commerce entre la société M et la SA P, il est spécifié que le cessionnaire s'engage à.... garantir le cédant contre toutes les dettes liées aux emplois transférés.

Il s'ensuit que la SA P doit seule répondre des éventuelles conséquences financières de la présente action, engagée par Mme M, salariée dont il n'est pas contesté que le contrat de travail a été transféré à l'occasion de cette cession partielle.

Par ailleurs, dès lors que les éléments communiqués par la salariée sont susceptibles de laisser présumer l'existence d'une discrimination salariale, il appartient à l'employeur, non pas de se limiter à critiquer la pertinence des éléments produits, mais de prouver par la production d'éléments objectifs tels des panels de comparaison plus larges que la salariée n'a pas été victime d'une politique discriminatoire, ce qu'en l'espèce ne fait pas la SA P. Il sera observé qu'elle ne peut se retrancher derrière le fait qu'elle ne dispose pas de ces éléments pour s'affranchir de la charge de la preuve lui incombant.

Au surplus, est-il besoin de relever que ce n'est pas en soutenant que la salariée fait la démonstration de ce que les femmes de son époque appréhendaient leur vie professionnelle différemment des hommes, qu'elles étaient moins nombreuses, et moins demandeuses que les hommes d'une évolution professionnelle, que ce faisant, Mme M ne démontre pas que cette différence d'appréhension de la vie professionnelle serait imputable aux comportements discriminatoires de la société, que la SA P peut s'affranchir de la responsabilité découlant de la politique salariale effectivement pratiquée. Cela reviendrait à soutenir que la salariée est pour partie responsable, en tant que femme, des choix discriminatoires opérés par l'entreprise en ce qui a trait à la différence de rémunération, de déroulement de carrière, de formation qualifiante...entre les hommes et les femmes tels que les éléments communiqués par la salariée le laissent présumer.



Dans ces conditions, à défaut pour la société de prouver que ses décisions relatives au déroulement de carrière de l'intéressée étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, Mme M est fondée à se prévaloir, au regard des éléments fournis, d'une discrimination à raison de ce qu'elle est une femme.

Le jugement déféré sera infirmé.

Sur les demandes financières en résultant :

S'appuyant sur le principe de la réparation intégrale du préjudice, Mme M soutient qu'elle est en droit de solliciter un repositionnement professionnel conforme à celui qu'il aurait dû être si elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination et propose, à bon escient, d'appliquer la méthode "Clerc".

À cette détermination du préjudice financier correspondant à une perte de chance d'avoir obtenu des revenus plus importants tout au long de la période au cours de laquelle la discrimination a eu lieu, Mme M invoque aussi le préjudice résultant de l'incidence certaine de la perte de salaire sur la retraite.

Elle constate que, pour un salarié de sexe masculin, compte tenu de son espérance de vie correspondant à 12 ans de retraite comparée aux 40 ans d'activité professionnelle, le préjudice complémentaire au titre de la retraite peut être évalué à 30% du préjudice correspondant à la perte de chance d'avoir eu des salaires plus élevés.

H lg'hl hcb mUddYUg'j b' h YXYa c' j Yfgjcb" H lg'hl hWUb VYfYa cj YX'k J' h YZ " j Yfgjcb"
7\ Ub[YX'k J' h Y89AC J9FG-CB'cZ758! ?5G'D8 : !9XJcf'fl Hd.#k k k 'WIX Ug'Wa L'

S'agissant des femmes dont l'espérance de vie au-delà de la retraite est de l'ordre de 19 ans, Mme M demande que le préjudice complémentaire au titre de la retraite corresponde à 48% du préjudice financier résultant de la perte de chance d'avoir eu des salaires plus élevés, ce qui est pertinent.

La SA P soutient que la comparaison avec M. B est inopportune puisqu'à partir de 1988, il n'a jamais eu le même coefficient que la demanderesse que par suite il n'était pas placé dans une situation comparable. Elle soulève également la prescription quinquennale pour voir limiter la demande d'indemnisation, après avoir relevé que la demande de dommages et intérêts ne peut avoir pour finalité de contourner la forclusion acquise pour les rappels de salaire au delà d'une période de cinq années, avant la demande en paiement.

Or, la situation de M. B est tout à fait équivalente à celle de Mme M puisqu'ils ont été embauchés respectivement en 1974 et en 1972, que leurs coefficients respectifs d'embauche étaient de 145 et 140, qu'ils ne disposaient d'aucun diplôme, qu'ils étaient tous les deux qualifiés d'ouvriers spécialisés, qu'ils exerçaient les fonctions de câbleur, qu'ils avaient tous les deux atteint le même coefficient 170 en 1979.

Par ailleurs, la prescription quinquennale en matière de salaire n'est pas opposable à la salariée qui a fait l'objet d'une discrimination dans le déroulement de sa carrière. Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés ont en effet pour but de réparer l'intégralité du préjudice subi, l'estimation d'un tel préjudice pouvant être effectuée sur la base de la perte de salaire sur une période supérieure à cinq ans.

La cour, au regard de l'ensemble des éléments produits et de la différence mensuelle de 242,08 € par mois avec le salarié le plus comparable, à savoir M. B, considère que le préjudice financier résultant de la perte de chance d'obtenir des revenus plus élevés, y compris au titre de la retraite dans le cas

d'espèce, doit être arrêté à la somme de 53 560,40 €.

Par ailleurs, c'est avec pertinence que Mme M considère que le début de carrière lui ayant permis de connaître trois promotions en 7 ans était prometteur, qu'elle était par suite susceptible de bénéficier d'une reconnaissance professionnelle comparable à celle des hommes.

Le sentiment d'injustice et le traitement inéquitable sont à l'origine d'un préjudice moral certain et distinct devant lui aussi faire l'objet d'une réparation.

La cour dispose d'éléments suffisants pour fixer à la somme de 35 000 € le montant des dommages et intérêts qui seront versés à Mme Mancinho en réparation de son préjudice moral en lien avec la discrimination subie à raison de ce qu'elle était une femme.

Le jugement déferé sera donc infirmé.

La SA P sera condamnée à verser à Mme M les sommes suivantes :

- 53 560,40 € au titre du préjudice financier,
- 35 000 € au titre du préjudice moral.

C'est en vain, que la SA P sollicite la garantie de la société M au regard des dispositions contractuelles précédemment évoquées.

Sur la demande du syndicat C :

C'est à bon droit que le syndicat C Aubervilliers soutient être recevable et fondé en son intervention dès lors qu'en cas d'atteinte aux intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels subis par les salariés et par la profession sur le fondement des dispositions de l'article L.2132-3 du code du travail selon lesquelles, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Dès lors que la discrimination retenue dans la présente espèce relève de la dévalorisation du travail féminin, le syndicat C Aubervilliers peut obtenir réparation du préjudice moral, direct ou indirect, causé à la profession par le fait d'une discrimination à raison du sexe envers les salariés.

La cour fixera à la somme de 4000 € le montant des dommages et intérêts mis à la charge de la SA P à ce titre.

Sur la demande d'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile :

L'équité commande d'allouer à Mme M une indemnité de 2500 € en application des dispositions de l'article 700 pour les frais exposés dans la présente instance et une somme de 1000 € sur le même fondement au syndicat C Aubervilliers.



PAR CES MOTIFS,

Statuant contradictoirement et publiquement,

Infirme le jugement déferé en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

Met hors de cause la société M

Condamne la SA P à verser à Mme M les sommes suivantes :

- 53 560,40 € au titre du préjudice financier,

- 35 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral en lien avec la discrimination subie,

- 2500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SA P à verser au syndicat C Aubervilliers les sommes suivantes :

- 4000 € pour réparation du préjudice moral direct ou indirect subi par la profession à résoudre la discrimination,

- 1000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

H' lg' h' hcb m' UddYUg' b' h' YXYa c' j' Yfgjcb" H' lg' h' hWUb' VYfYa c' j' YX'k J' h' YZ' j' Yfgjcb"
7\ Ub[YX'k J' h' Y89AC' J9FG-CB' cZ7 58! ?5G'D8: !9X'f' fl Hd.## k k k 'WUX Ug'Wca L'

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

Condamne la SA P aux entiers dépens.

LE GREFFIER,

LA PRÉSIDENTE,

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main: A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

