



# Liberté d'expression : pas de licenciement sans un abus établi

Conseils pratiques publié le 22/02/2023, vu 2633 fois, Auteur : [Murielle Cahen](#)

**Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.**

Sauf abus, les opinions que le salarié émet dans l'exercice de ce droit, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

La liberté d'expression dans et hors de l'entreprise, est un droit reconnu mais qui n'est certes pas sans limite : il ne doit pas y avoir d'abus, d'injure ou de diffamation.

Mais la jurisprudence prend aussi en compte deux autres critères : l'exactitude des propos tenus et la publicité donnée à ce qui est exprimé, ces deux notions étant souvent liées.

Ainsi, il a été jugé qu'une lettre critiquant un supérieur hiérarchique en des termes vifs, mais dont la fausseté n'était pas établie, et dont la diffusion a été limitée à l'entreprise, ne caractérise pas un abus dans la liberté d'expression.

Le critère de l'exactitude prime parfois sur le caractère restreint de la diffusion : une cour d'appel qui avait estimé que les informations qu'il était reproché à une salariée d'avoir communiquées à la presse et à l'Assemblée nationale étaient exactes, a pu valablement en conclure à l'absence d'abus de l'intéressée dans l'exercice de sa liberté d'expression.

Citons aussi un arrêt dans lequel il avait été dit que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression.

La liberté d'expression du salarié trouve sa limite dans « l'abus ». Si le salarié qui abuse de sa liberté d'expression peut être frappé de diverses sanctions, à la fois pénales, civiles et disciplinaires, l'employeur qui licencie un collaborateur pour un usage de la liberté d'expression dont l'abus n'est pas constitué voit la rupture annulée (C. trav., art. L. 1235-3-1, v. déjà, antérieurement à la rédaction de l'article en jurisprudence, Soc. 21 nov. 2018, n° 17-11.122). D'où la nécessité de bien identifier où l'on peut fixer la limite du permissible et les contours juridiques de l'abus. C'est sur ce terrain que l'arrêt du 21 septembre 2022 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation nous livre des éléments de réponse.

I. Que recouvre le droit d'expression prévu par le Code du travail ?

Droit d'expression collective. — Aux termes de l'article L. 2281-1 du Code du travail, les salariés bénéficient « d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ». L'expression des salariés doit permettre de rechercher et de mettre en œuvre des actions concrètes, dont les effets seront perceptibles par les salariés

concernés (Circ. DRT no 1986/03, 4 mars 1986). L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques, sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2281-1).

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail, (C. trav., art. L. 2281-5 et s.).

Le droit d'expression s'exerce dans le cadre de réunions organisées « sur les lieux et pendant le temps de travail » (C. trav., art. L. 2281-4). Il s'agit donc d'une protection restreinte, puisqu'elle ne s'applique qu'aux propos tenus pendant ces réunions. En d'autres termes, le salarié qui émet une opinion personnelle en dehors de ce type de réunion n'est pas protégé par le Code du travail. Par ailleurs, l'exercice de ce droit d'expression trouve sa limite dans un éventuel abus du salarié.

Exemple :

un salarié alerte, au cours d'une réunion au cours de laquelle étaient présents la direction et plusieurs salariés, sur la façon dont sa supérieure hiérarchique lui demandait d'effectuer son travail, qui allait selon lui à l'encontre du bon sens et lui faisait perdre beaucoup de temps et d'énergie, ce qui avait pour effet d'entraîner un retard dans ses autres tâches et celles du service comptabilité fournisseurs pour le règlement des factures. L'abus par le salarié dans l'exercice de son droit d'expression directe et collective n'était pas caractérisé en l'espèce.

Droit d'expression en tant que liberté fondamentale. — En tant que citoyen, le salarié bénéficie toutefois d'une liberté d'expression entendue comme liberté fondamentale, qui est beaucoup plus large. En effet, le salarié jouit d'une liberté d'expression et celle-ci peut s'exprimer aussi bien dans l'entreprise que hors de celle-ci, notamment au travers de la presse.

La seule limite est de ne pas commettre d'abus. L'abus dans la liberté d'expression se matérialise par des propos injurieux, diffamatoires, excessifs, des dénigrement ou des accusations non fondées.

Remarque :

pour caractériser un abus dans l'exercice du droit d'expression, les juges se fondent sur la teneur des propos, le contexte dans lequel ils ont été tenus et la publicité qu'en a fait le salarié. Les juges doivent également tenir compte de l'activité de l'entreprise et des fonctions exercées par le salarié.

II. Les critiques à l'encontre d'un supérieur hiérarchique justifient-elles un licenciement ?

Si elles sont mesurées et relativement confidentielles, les critiques ne justifient pas en principe un licenciement.

Exemples :

un salarié, membre du comité de direction d'un casino, avait adressé à son supérieur hiérarchique un courrier qui s'était borné à contester en termes mesurés l'autorité du directeur des jeux : le licenciement était injustifié.

Il n'y a pas d'abus d'expression lorsque le salarié critique dans une lettre la gestion de la coopération par son président et fait part du climat insoutenable dans l'entreprise, dans la mesure où ses propos n'étaient ni excessifs, ni injurieux, ni diffamatoires.

Idem pour l'envoi d'une lettre au seul employeur, répondant à un avertissement que le salarié estimait injustifié et qui ne contenait aucun propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Il en va de même pour un salarié ayant distribué aux usagers de la déchetterie dans laquelle il travaillait une pétition dont il n'était ni l'instigateur ni le rédacteur, portant sur l'organisation du travail et le fonctionnement de l'entreprise et qui ne contenait aucun propos excessifs, injurieux, ou diffamatoires envers l'employeur. Cette pétition n'avait, de surcroît, eu aucune conséquence sur les relations entre la société et son donneur d'ordre, à l'origine de la nouvelle organisation contestée.

Ne commet pas non plus d'abus le salarié qui adresse un courriel à son employeur après son entretien préalable au licenciement, dans lequel il laisse entendre qu'il a été exploité, met en cause les compétences et l'autorité de son employeur et l'accuse de tout planifier pour « détruire, pour rabaisser ». La Cour de cassation a estimé que les termes employés n'étaient pas susceptibles de nuire à l'employeur et qu'ils « traduisaient la réaction d'un homme blessé par l'annonce d'un licenciement dont il ne percevait pas les motifs ».

Enfin, n'est pas justifié le licenciement d'un directeur général qui a, lors de comités de direction et de comités exécutifs, affiché une divergence fréquente avec les enjeux stratégiques et a exprimé sa position dans un document de travail remis au consultant désigné par la direction pour mener un séminaire de réflexion stratégique. En effet, le document en question ne comportait aucun terme injurieux, diffamatoire ou excessif. D'autres documents contenant des critiques plus vives avaient également été retrouvés dans son ordinateur mais ils n'avaient pas fait l'objet d'une diffusion publique.

Compte tenu de sa valeur constitutionnelle, la Cour de cassation sanctionne la violation du droit d'expression par la nullité du licenciement. Le licenciement est nul même s'il repose également sur d'autres motifs invoqués dans la lettre de licenciement. En outre, cette sanction ne peut pas être minimisée par le juge au profit d'un simple licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À l'inverse, la faute grave est retenue :

- si les termes employés par le salarié sont excessifs, injurieux, diffamatoires ou de nature à gravement déconsidérer la personne concernée ;
- si les critiques virulentes font l'objet d'une large diffusion dans l'entreprise ou auprès de tiers ;
- ou si les critiques, à propos d'une situation qui ne concerne pas le salarié, sont exprimées de façon brutale et agressive devant des clients.

Exemples :

une salariée d'une fondation hospitalière avait adressé à tout le personnel une note dans laquelle elle s'insurgeait contre les circonstances du départ du directeur auquel elle exprimait son soutien, tout en désavouant le président du conseil d'administration avec la volonté affichée de soulever l'opinion générale contre ce dernier en dénigrant sa gestion. La faute grave a été retenue.

Repose sur une faute grave, le licenciement d'un salarié qui avait mis en cause, dans un courrier électronique adressé à son chef des ventes, la moralité de ce dernier pour lui imputer l'échec d'une ou plusieurs ventes

La faute grave a également été retenue pour un salarié qui, lors d'une réunion régionale a qualifié son directeur d'agence de « nul et incompétent » et les chargés de gestion de « bœufs ».

Enfin, a été valablement licenciée pour faute grave, l'adjointe de direction qui, en présence du personnel et à plusieurs reprises, a traité ouvertement son supérieur hiérarchique et directeur de l'établissement de « bordélique qui perd tous ses papiers », de « tronche de cake », qu'il n'est pas « apte à être directeur » et qu'il n'est rien d'autre qu'un « gestionnaire comptable ».

III. La faute lourde peut-elle être caractérisée par des dénigrement ou des accusations non fondées ?

La plupart du temps, le dénigrement ou les accusations non fondées sont considérées comme une faute grave justifiant un licenciement immédiat sans préavis.

Exemples :

abuse de sa liberté d'expression et commet une faute grave, le salarié qui tient des propos calomnieux et malveillants à l'égard d'un membre de la direction au sujet de son patrimoine immobilier. Le salarié avait jeté la suspicion sur ce directeur en insinuant qu'il avait forcément abusé de sa fonction en confondant son intérêt personnel et celui de l'entreprise.

Il en est de même pour le salarié qui envoie une lettre et un courriel accessible à tous les salariés, dans lesquels il dénonce l'incompétence de son employeur et lui conseille de changer de métier.

La faute grave est généralement retenue lorsque le salarié dénigre l'entreprise auprès de ses clients et, de manière plus générale, auprès de tiers.

Exemples :

commet une faute grave l'égoutier-chauffeur (17 ans d'ancienneté) qui émet des critiques virulentes auprès d'un client important sur la qualité du travail accompli par le personnel et sur la compétence des dirigeants de la société dans laquelle il travaillait.

Constitue également une faute grave, le fait pour un salarié de publier anonymement sur un site Internet de notation des entreprises, accessible à tous, un commentaire dénigrant l'entreprise qui l'emploie..

Le salarié peut être licencié pour faute lourde. La faute lourde est subordonnée à l'intention de nuire du salarié et ne résulte donc pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise

Exemples :

une salariée, mandataire dans une agence immobilière, avait adressé aux clients de la société une lettre dans laquelle elle s'était livrée à une véritable entreprise de dénigrement, jetant le discrédit sur la compétence et le professionnalisme de l'employeur et contestant ses directives. Les juges ont considéré qu'il y avait intention de nuire à l'employeur et que le licenciement pour faute lourde était justifié.

Au contraire, la faute lourde n'a pas été retenue pour un directeur d'agence et expert-comptable qui avait dénigré la politique tarifaire de l'entreprise devant des clients. En effet, la circonstance que le salarié ne pouvait ignorer l'impact de ses propos et leur caractère préjudiciable, compte tenu de son niveau de responsabilité et de sa qualification, ne suffit pas à démontrer que le salarié avait la volonté de porter préjudice à l'entreprise

IV. Un cadre peut-il manifester son désaccord sur la politique de l'entreprise ou a-t-il une obligation de réserve ?

Un cadre peut et doit s'exprimer dans le cadre de ses fonctions. Sauf abus, il bénéficie de la liberté d'expression. Il peut donc manifester son désaccord et émettre des critiques, sous réserve qu'elles soient mesurées et ne s'accompagnent pas de propos injurieux ou diffamatoires.

Exemples :

un directeur administratif et financier est licencié pour avoir remis au comité de direction un document contenant de vives critiques sur la nouvelle organisation et pour avoir ainsi

manqué à son obligation de réserve. Or, selon les juges, ce cadre investi d'une mission de haut niveau, dans des circonstances difficiles (restructuration) pouvait, dans l'exercice de ses fonctions et du cercle restreint du comité directeur dont il était membre, formuler des critiques même vives sur la nouvelle organisation. Les juges, dans cette affaire, ont pris soin de souligner que le document litigieux ne comportait pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs avant de décider que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Un cadre est licencié pour avoir déclaré, devant l'ensemble de ses collègues, qu'il contestait le choix de la direction et refusait de l'accompagner dans la mise en oeuvre de la nouvelle organisation proposée. L'abus dans la liberté d'expression du salarié n'a pas non plus été retenu, les termes employés n'étant ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs.

Toutefois, un désaccord profond et persistant, des critiques répétées ou systématiques peuvent justifier un licenciement.

Exemple :

un chef des ventes ayant 13 ans d'ancienneté a pu être licencié pour cause réelle et sérieuse en raison de ses critiques répétées de la politique commerciale menée par la direction en ce qui concerne les produits, la gestion des stocks, et les délais de livraison.

Enfin, un cadre se doit d'être discret. Les critiques diffusées dans l'entreprise - ce qui a priori ne se justifie, pas sauf à vouloir créer un climat conflictuel - l'exposent à un licenciement.

Exemples :

un directeur commercial, dans une lettre adressée aux membres du conseil d'administration et diffusée dans l'entreprise, avait critiqué la gestion de l'entreprise et l'action du PDG, en invoquant un manque d'organisation, un laxisme vis-à-vis des fournisseurs et des clients et un manque de communication. La faute grave a été retenue.

De même, le fait, pour un directeur d'usine, de s'opposer à la mise en oeuvre d'une politique commerciale décidée par la nouvelle direction de la société et destinée à réduire les risques de gestion ne relevait pas de l'exercice normal de la liberté d'expression.

Il en est de même pour un directeur technique ayant manifesté publiquement au sein de l'entreprise et de manière systématique, son désaccord avec les décisions prise par le gérant et ayant délibérément adopté une attitude négative et d'opposition.

En résumé, de par leurs fonctions, les cadres, et notamment les cadres dirigeants, se voient imposer une obligation de réserve renforcée.

À noter que, si le dénigrement de l'entreprise a été fait dans le cadre d'une conversation privée, d'une réunion privée et amicale, ou encore d'une lettre adressée uniquement aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère, le licenciement a toutes les chances d'être jugé sans cause réelle et sérieuse, tant que les propos tenus ne sont pas injurieux, diffamatoires ou excessifs.

V. L'employeur peut-il sanctionner les propos tenus par les salariés sur les réseaux sociaux ?

Oui, dès lors que l'abus de la liberté d'expression est caractérisé. Ainsi, des propos excessifs d'un salarié, publiés sur un site accessible à tout public et dont les termes sont déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur, caractérisent un abus de la liberté d'expression justifiant le licenciement pour faute grave de l'intéressé.

À l'inverse, dès lors que les propos tenus sur un site internet ne sont ni injurieux, ni diffamatoires, ou excessifs, l'abus n'est pas caractérisé et ne peut être sanctionné.

Au-delà de la caractérisation de l'abus, les propos tenus doivent également avoir un caractère public. Ainsi, dès lors que le salarié publie sur un compte à caractère restreint, dont l'accès est limité à des personnes autorisées et peu nombreuses, ses propos relèvent d'une conversation de nature privée et ne peuvent être qualifiés de faute grave

À l'inverse, un salarié qui publie sur son mur Facebook accessible à tous des critiques à l'égard de son entreprise et de sa hiérarchie, excède son droit à la liberté d'expression et peut être licencié pour cause réelle et sérieuse (CA Lyon, ch. soc., 24 mars 2014, no 13/03463).

Qu'en est-il d'une page dont l'accès est restreint du fait de l'activation des paramètres de confidentialité, mais à laquelle de nombreux « amis » ont accès ? La Cour de cassation a retenu, dans l'arrêt précité du 12 septembre 2018, que le groupe de discussion était limité à des personnes peu nombreuses (14 en l'occurrence) : cela laisse donc à penser que, dès lors que le nombre de personnes pouvant accéder aux contenus est plus important, la conversation peut reprendre un caractère public. La cour d'appel d'Aix-en-Provence a par exemple retenu qu'un profil accessible à 179 « amis » ne pouvait être assimilé à une sphère d'échanges privée (CA Aix-en-Provence, 5 févr. 2016, no 14/13717).

Remarque :

le seul fait de « liker » le commentaire d'une autre personne, quand bien même ce commentaire serait constitutif d'un abus de la liberté d'expression, ne peut être sanctionné dans la mesure où les propos ne sont pas attribuables à celui qui a utilisé la fonction « j'aime » (CA Douai, 24 avr. 2015, no 14/000842).

VI. La dénonciation par un salarié de faits de nature à caractériser une infraction pénale justifie-elle un licenciement ?

Non. L'article L. 1132-3-3 du Code du travail protège :

– les salariés ayant relaté ou témoigné de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

– ainsi que les salariés ayant signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (L. no 2016-1691, 9 déc. 2016, JO 10 déc.).

Le lanceur d'alerte doit avoir eu personnellement connaissance des faits allégués et doit agir de manière désintéressée et de bonne foi.

Le lanceur d'alerte ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de tels faits. Tout acte pris à l'égard du lanceur d'alerte en méconnaissance de ces dispositions est nul (C. trav., art. L. 1132-4).

Remarque :

aucune personne ne peut non plus être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de tels faits (C. trav., art. L. 1132-3-3).

Le lanceur d'alerte bénéficie également d'un principe d'irresponsabilité pénale lorsqu'il révèle des informations couvertes par un secret (excepté pour le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client).

Remarque :

les entreprises d'au moins 50 salariés doivent se doter de procédures de recueil des signalements émis par les salariés ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels. Celles-ci doivent garantir une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci, ainsi que des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement (L. no 2016-1691, 9 déc. 2016, JO 10 déc., art. 8 ; D. no 2017-564, 19 avr. 2017, JO 20 avr.).

Pour pouvoir bénéficier de la protection des lanceurs d'alerte, les faits dénoncés par le salarié doivent être susceptibles de constituer un crime ou un délit, c'est-à-dire qu'ils doivent paraître potentiellement criminels ou délictuels. Ainsi, le salarié qui a dénoncé une atteinte à la liberté d'expression ne peut pas bénéficier de la protection des lanceurs d'alerte.

À noter que seule la mauvaise foi avérée du salarié, qui dénoncerait des faits qu'il sait inexacts et mensongers, permet d'écarter la protection du lanceur d'alerte et de retenir l'existence d'une faute à l'encontre du salarié. La mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que la plainte du salarié n'a pas entraîné de poursuites pénales.

Sources :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046330491?init=true&page=1&query=21-13.045&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046330491?init=true&page=1&query=21-13.045&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000041490507?init=true&page=1&query=18-14.177&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000041490507?init=true&page=1&query=18-14.177&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046330491?init=true&page=1&query=21-13.045&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046330491?init=true&page=1&query=21-13.045&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007047340?init=true&page=1&query=02-42.446&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007047340?init=true&page=1&query=02-42.446&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007178079?init=true&page=1&query=90-45.893&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007178079?init=true&page=1&query=90-45.893&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000031227912?init=true&page=1&query=14-14.021&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000031227912?init=true&page=1&query=14-14.021&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042746682?init=true&page=1&query=19-20.394&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042746682?init=true&page=1&query=19-20.394&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030569929?init=true&page=1&query=14-10.781&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030569929?init=true&page=1&query=14-10.781&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036829777?init=true&page=1&query=16-18.590&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036829777?init=true&page=1&query=16-18.590&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007410024?init=true&page=1&query=97-45.368&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007410024?init=true&page=1&query=97-45.368&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026065140?init=true&page=1&query=11-17.362&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026065140?init=true&page=1&query=11-17.362&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028917621?init=true&page=1&query=12-29.458&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028917621?init=true&page=1&query=12-29.458&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028209964?init=true&page=1&query=12-10.082&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028209964?init=true&page=1&query=12-10.082&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028010629?init=true&page=1&query=12-14.131&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028010629?init=true&page=1&query=12-14.131&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038508148?init=true&page=1&query=17-20.615&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038508148?init=true&page=1&query=17-20.615&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043782031?init=true&page=1&query=19-25.754&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043782031?init=true&page=1&query=19-25.754&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046437299?init=true&page=1&query=20-16.060&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046437299?init=true&page=1&query=20-16.060&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045197211?init=true&page=1&query=19-17.871&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045197211?init=true&page=1&query=19-17.871&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038238764?init=true&page=1&query=18-12.449&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038238764?init=true&page=1&query=18-12.449&searchField=ALL&tab_selection=all)

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038674788?init=true&page=1&query=17-24.589&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038674788?init=true&page=1&query=17-24.589&searchField=ALL&tab_selection=all)