

Affaire C-534/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

21 octobre 2020

Juridiction de renvoi :

Bundesarbeitsgericht (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

30 juillet 2020

Partie défenderesse, demanderesse reconventionnelle, appelante et requérante en « Revision » :

Leistritz AG

Partie requérante, défenderesse reconventionnelle, intimée et défenderesse en « Revision » :

LH

BUNDESARBEITSGERICHT

[omissis]

DÉCISION

[omissis]

Dans l'affaire

1. LEISTRITZ AG

première partie défenderesse, demanderesse reconventionnelle, première appelante et requérante en « Revision »

2. à 5. ...

contre

LH

partie requérante, défenderesse reconventionnelle, intimée et défenderesse en « Revision »,

la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) [omissis] a rendu la décision suivante à la suite de l'audience du 30 juillet 2020 : [**Or. 2**]

I. La Cour de justice de l'Union européenne est invitée, en application de l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), à répondre aux questions suivantes :

1. L'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du règlement (UE) 2016/679 (règlement général sur la protection des données, ci-après le « RGPD ») doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions de droit national, telles que, en l'occurrence, les dispositions combinées de l'article 38, paragraphes 1 et 2, et de l'article 6, paragraphe 4, deuxième phrase, du Bundesdatenschutzgesetz, qui déclarent illégal le licenciement avec préavis du délégué à la protection des données par le responsable du traitement qui est son employeur, indépendamment du point de savoir si ce licenciement intervient en lien avec l'exercice des missions du délégué ?

En cas de réponse affirmative à la première question :

2. L'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD s'oppose-t-il également à de telles dispositions du droit national lorsque la désignation du délégué à la protection des données est obligatoire non pas en vertu de l'article 37, paragraphe 1, du RGPD, mais uniquement en vertu du droit de l'État membre ?

En cas de réponse affirmative à la première question :

3. L'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD repose-t-il sur une base juridique suffisante, notamment en ce qu'il vise des délégués à la protection des données qui sont liés au responsable du traitement par un contrat de travail ?

II. Il est sursis à statuer sur le pourvoi en « Revision » jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne ait rendu sa décision préjudicielle.

Motifs

1 **A. L'objet du litige au principal**

2 Le litige entre les parties porte encore, en dernier lieu, sur la validité de la rupture, avec préavis, du contrat de travail qui les liait.

- 3 La requérante exerçait auprès de la première défenderesse (ci-après la « défenderesse ») les fonctions de « cheffe du service des affaires juridiques » depuis le 15 janvier 2018. Par lettre de ce même jour [Or. 3], la défenderesse l'a également nommée déléguée interne à la protection des données, avec effet au 1^{er} février 2018. La défenderesse, une société de droit privé, emploie au moins 50 salariés et était tenue de désigner un délégué à la protection des données en vertu tant du Bundesdatenschutzgesetz (loi fédérale sur la protection des données, ci-après le « BDSG ») dans sa version en vigueur du 1^{er} septembre 2009 au 24 mai 2018 (ancienne version) que de l'article 38, paragraphe 1, première phrase, du BDSG dans sa version en vigueur du 25 mai 2018 au 25 novembre 2019.
- 4 Par lettre du 13 juillet 2018, la défenderesse a licencié la requérante, avec préavis, avec effet au 15 août 2018. En ce qui concerne la validité du licenciement, elle s'est prévaluée d'une mesure de restructuration qui aurait entraîné la disparition de la nécessité d'employer la requérante. Par son recours, la requérante a contesté en temps utile la validité du licenciement. Les juges du fond ont fait droit à sa demande. Selon eux, le licenciement avec préavis s'avère invalide, ne serait-ce que parce que, conformément aux dispositions combinées de l'article 38, paragraphe 2, et de l'article 6, paragraphe 4, deuxième phrase, du BDSG, la requérante peut uniquement, du fait de sa qualité de déléguée à la protection des données, être licenciée sans préavis, pour motif grave. En outre, la mesure de restructuration décrite par la défenderesse ne constituerait pas non plus un motif grave de licenciement sans préavis. La défenderesse conteste cette thèse dans le cadre de son pourvoi en « Revision ».
- 5 **B. Le droit national applicable**
- 6 I. Le Bundesdatenschutzgesetz (loi fédérale sur la protection des données), dans sa version en vigueur du 25 mai 2018 au 25 novembre 2019 (BGBl. 2017 I, p. 2097) :

1. « Article 6

Fonction

[...]

(4) La ou le délégué à la protection des données ne peut être relevé(e) de ses fonctions que dans le cadre d'une application par analogie de l'article 626 du Bürgerliches Gesetzbuch. Le licenciement d'un(e) délégué(e) à la protection des données est illégal, à moins que les faits autorisent l'organisme public à procéder à son licenciement pour motif grave sans respecter de délai de préavis. Après la cessation des fonctions de délégué(e) à la protection des données, le [Or. 4] licenciement est illégal pendant un an, à moins que l'organisme public soit autorisé à procéder au licenciement pour motif grave sans respecter de délai de préavis. »

2. « Article 38

Délégués à la protection des données d'organismes non publics

(1) En complément de l'article 37, paragraphe 1, sous b) et c), du règlement (UE) 2016/679, le responsable du traitement et le sous-traitant désignent un(e) délégué(e) à la protection des données dès lors qu'ils emploient habituellement au moins dix personnes affectées en permanence au traitement automatisé de données à caractère personnel. Lorsque le responsable du traitement ou le sous-traitant effectuent des traitements soumis à une analyse d'impact relative à la protection des données en vertu de l'article 35 du règlement (UE) 2016/679 ou traitent, à titre commercial, des données à caractère personnel à des fins de transmission, de transmission anonymisée ou d'étude de marché ou d'opinion, il leur appartient de désigner un(e) délégué(e) à la protection des données, indépendamment du nombre des personnes affectées au traitement.

(2) L'article 6, paragraphe 4, paragraphe 5, deuxième phrase, et paragraphe 6, est applicable ; toutefois, l'article 6, paragraphe 4, ne s'applique que lorsque la désignation d'un(e) délégué(e) à la protection des données est obligatoire. »

7 À l'article 38, paragraphe 1, première phrase, du BDSG, dans sa version en vigueur depuis le 26 novembre 2019, le nombre des employés a été porté de « dix » à « 20 ».

8 II. Le Bürgerliches Gesetzbuch (code civil, ci-après le « BGB ») dans sa version publiée le 2 janvier 2002 (BGBl. 2002 I, p. 42, rectifié p. 2909 et BGBl. 2003 I, p. 738) :

1. « Article 134

Interdiction légale

Tout acte juridique contraire à une interdiction légale est nul à moins que la loi n'en dispose autrement. » [Or. 5]

2. « Article 626

Résiliation sans préavis pour motif grave

(1) Chacune des parties au contrat peut résilier la relation de travail pour motif grave sans respecter de délai de préavis lorsque, en raison de certains faits, la poursuite de la relation de travail jusqu'à l'expiration du délai de préavis ou jusqu'au terme convenu de la relation de travail ne peut pas être exigée de la partie qui résilie, eu

égard à toutes les circonstances du cas d'espèce et compte tenu des intérêts des deux parties au contrat.

(2) La résiliation peut uniquement avoir lieu dans un délai de deux semaines. Le délai court à partir du moment où la partie qui peut procéder à la résiliation a connaissance des faits pertinents pour la résiliation. [...] »

- 9 III. Le Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements, ci-après le « KSchG »), dans sa version publiée le 25 août 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317), modifiée en dernier lieu par l'article 4 de la loi du 17 juillet 2017 (BGBl. 2017 I, p. 2509) :

« Article premier

Licenciements socialement injustifiés

(1) Le licenciement d'un travailleur salarié dont le contrat a duré plus de six mois sans interruption dans la même entreprise est juridiquement inopérant lorsqu'il est socialement injustifié.

(2) Un licenciement est socialement injustifié lorsqu'il n'est pas dû à des motifs liés à la personne ou au comportement du travailleur salarié ou à des contraintes pressantes qui pèsent sur l'entreprise et qui s'opposent au maintien de l'emploi du travailleur salarié dans cette entreprise. [...] »

- 10 C. **Les dispositions pertinentes du droit de l'Union**

- 11 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation [Or. 6] de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données, JO 2016, L 119, p. 1) :

1. « Article 37

Désignation du délégué à la protection des données

[...]

(4) Dans les cas autres que ceux visés au paragraphe 1, le responsable du traitement ou le sous-traitant ou les associations et autres organismes représentant des catégories de responsables du traitement ou de sous-traitants peuvent désigner ou, si le droit de l'Union ou le droit d'un État membre l'exige, sont tenus de désigner un délégué à la protection des données. [...] »

2. « Article 38

Fonction du délégué à la protection des données

[...]

(3) Le responsable du traitement et le sous-traitant veillent à ce que le délégué à la protection des données ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice des missions. Le délégué à la protection des données ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions. [...] »

3. « Article 88

Traitement de données dans le cadre des relations de travail

(1) Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, aux fins, notamment, du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris le respect des obligations fixées par la loi ou par des conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la protection des biens appartenant à l'employeur ou au client, aux fins de l'exercice et de la jouissance des droits [Or. 7] et des avantages liés à l'emploi, individuellement ou collectivement, ainsi qu'aux fins de la résiliation de la relation de travail.

[...] »

12 **D. Nécessité d'une décision de la Cour de justice et examen des questions préjudicielles**

13 **I. La nécessité d'une décision de la Cour**

14 1. En vertu du droit national, le licenciement du 13 juillet 2018 serait nul en application des dispositions combinées de l'article 38, paragraphe 2, et de l'article 6, paragraphe 4, deuxième phrase, du BDSG, ainsi que de l'article 134 du BGB ; le pourvoi en « Revision » de la défenderesse serait alors non fondé. Un travailleur qui est également le délégué, obligatoirement désigné, à la protection des données ne peut être valablement licencié que pour motif grave et sans préavis, conformément à l'article 626 du BGB. Or, la défenderesse n'a prononcé qu'un licenciement avec préavis.

15 2. De l'avis de la chambre de céans, l'applicabilité des dispositions combinées de l'article 38, paragraphe 2, et de l'article 6, paragraphe 4, deuxième phrase, du BDSG dépend du point de savoir si le droit de l'Union, et en particulier

l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD, autorise une réglementation d'un État membre soumettant le licenciement d'un délégué à la protection des données à des conditions plus strictes que celles prévues par le droit de l'Union. La chambre de céans ne peut pas statuer sur cette question sans saisir la Cour en application de l'article 267 TFUE. En revanche, si les dispositions combinées de l'article 38, paragraphes 1 et 2, ainsi que de l'article 6, paragraphe 4, deuxième phrase, du BDSG devaient être laissées inappliquées en raison de la primauté du droit de l'Union (en particulier, l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD), il conviendrait de faire droit au pourvoi en « Revision » de la défenderesse. Eu égard aux motifs retenus par le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne), cette juridiction ne pouvait pas considérer le licenciement comme nul.

16 II. Explications relatives à la première question préjudicielle

17 1. La chambre de céans n'est pas en mesure de trancher clairement le point de savoir si des normes nationales limitant la possibilité de licencier un délégué interne [Or. 8] à la protection des données par rapport aux règles du droit de l'Union sont applicables parallèlement à la règle énoncée à l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD.

18 2. Aux termes de l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD, le délégué à la protection des données ne peut être relevé de ses fonctions (« dismissed » dans la version en langue anglaise, ce qui, selon la chambre de céans, peut être compris comme une interdiction de licenciement) ou pénalisé par le responsable du traitement pour l'exercice de ses missions. Les dispositions combinées de l'article 38, paragraphes 1 et 2, et de l'article 6, paragraphe 4, du BDSG prévoient pour leur part qu'un délégué à la protection des données dont la désignation était obligatoire peut uniquement être relevé de ses fonctions pour motif grave (voir article 626 du BGB) et que, de même, il peut uniquement être licencié pour motif grave, même si – comme en l'espèce – la révocation ou le licenciement ne sont pas liés à l'exercice de ses missions. Lorsque le délégué à la protection des données qui doit obligatoirement être désigné est également un salarié du responsable du traitement ou du sous-traitant, le droit national prévoit, outre la protection contre la révocation, une protection contre le licenciement. Celle-ci perdure pendant un an après la date d'une éventuelle révocation et est indépendante du point de savoir si la désignation d'un délégué à la protection des données est également obligatoire en vertu de l'article 37, paragraphe 1, du RGPD et si le travailleur bénéficie de la protection générale contre le licenciement en vertu du droit national (article 1^{er}, paragraphe 1, du KSchG). La chambre de céans ajoute que, en droit national, le fait que, en raison d'un changement organisationnel, la protection des données au sein de l'entreprise sera assurée, à l'avenir, par un délégué externe à la protection des données ne constitue pas un motif grave de révocation [omissis : jurisprudence nationale].

- 19 3. Le RGPD est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre (dispositions combinées de l'article 99, paragraphe 2, du RGPD et de l'article 288, deuxième alinéa, TFUE). Il ressort de la jurisprudence de la Cour que, en vertu du principe de primauté du droit de l'Union, les dispositions du traité FUE et les actes des institutions directement applicables ont pour effet, dans leurs rapports avec le droit interne des États membres, de rendre inapplicable de plein droit, du fait même de leur entrée en vigueur, toute disposition contraire de la législation **[Or. 9]** nationale (arrêts du 4 février 2016, Ince, C-336/14, EU:C:2016:72, point 52, et du 14 juin 2012, Association nationale d'assistance aux frontières pour les étrangers, C-606/10, EU:C:2012:348, point 73). Le RGPD vise – tout comme, précédemment, la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (JO 1995, L 281, p. 31) qu'il a abrogée – à assurer la libre circulation entre États membres des données à caractère personnel par l'harmonisation des règles nationales protégeant les personnes physiques à l'égard du traitement de telles données (voir considérants 9 et suiv. du RGPD ; arrêt du 20 mai 2003, Österreichischer Rundfunk e.a., C-465/00, C-138/01 et C-139/01, EU:C:2003:294, point 39). Du fait de l'harmonisation complète opérée par la directive 95/46, des dispositions nationales plus strictes pouvaient également être illicites, selon la jurisprudence de la Cour (arrêt du 24 novembre 2011, Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (C-468/10 et C-469/10, EU:C:2011:777, points 29 et suiv.).
- 20 4. Dans la doctrine nationale, les avis divergent quant à la situation juridique au regard du droit de l'Union.
- 21 a) L'opinion majoritaire est que la protection spéciale contre le licenciement qui est prévue par les dispositions combinées de l'article 38, paragraphe 2, et de l'article 6, paragraphe 4, deuxième et troisième phrases, du BDSG constitue une règle matérielle du droit du travail à l'égard de laquelle il n'existe pas de compétence législative de l'Union, conformément à l'article 153 TFUE, si bien qu'un conflit avec l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD est exclu. En outre, le législateur national pourrait se fonder, lorsqu'il comble une lacune, sur la clause d'ouverture, en matière de droit du travail, qui figure à l'article 88 du RGPD [omissis : références de doctrine]. Selon les travaux préparatoires relatifs à la refonte du BDSG, le législateur allemand semble également avoir considéré que l'article 6, paragraphe 4, du BDSG constitue une règle du droit du travail qui peut être maintenue en complément des prescriptions du RGPD, conformément à la législation nationale en vigueur jusqu'au 24 mai 2018 [omissis : mention de la source].
- 22 b) Les tenants de la position contraire estiment que les liens établis entre la protection contre le licenciement en vertu du droit du travail et la fonction du délégué à la protection des données sont contraires au droit de l'Union dans le cas des organismes non publics, tout au moins dans la mesure où **[Or. 10]** il s'agit de délégués à la protection des données dont la désignation est obligatoire en vertu de

l'article 37, paragraphe 1, du RGPD. Cela créerait une pression économique pour maintenir durablement en place, une fois qu'il a été désigné, un délégué à la protection des données [omissis : références de doctrine]. De même, des doutes ont été émis quant au point de savoir si la protection spéciale contre le licenciement qui est assurée au délégué interne à la protection des données relève bien du champ d'application de l'article 88, paragraphe 1, du RGPD.

23 III. Explications relatives à la deuxième question préjudicielle

- 24 1. En cas de réponse affirmative à la première question préjudicielle, la chambre de céans souhaite savoir si le droit de l'Union, et en particulier l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD, s'oppose également à la protection nationale plus étendue contre le licenciement lorsque la désignation du délégué à la protection des données est obligatoire non pas en vertu de l'article 37, paragraphe 1, du RGPD, mais uniquement en vertu du droit de l'État membre concerné.
- 25 2. Le droit de l'Union pourrait être interprété en ce sens qu'une éventuelle primauté de l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD n'existe qu'à l'égard des délégués à la protection des données désignés obligatoirement en vertu du droit de l'Union, étant donné que cette disposition pourrait être considérée comme étant uniquement exhaustive dans cette mesure. Les conditions dans lesquelles un délégué à la protection des données doit obligatoirement être désigné sont réglementées de manière différente à l'article 37, paragraphe 1, du RGPD et à l'article 38, paragraphe 1, du BDSG et elles ne se recoupent pas. Dans l'affaire au principal, le juge du fond a, jusqu'à présent, uniquement constaté que la requérante avait été désignée à la fonction de déléguée à la protection des données en vertu de l'obligation prévue à l'article 38, paragraphe 1, du BDSG. La question de savoir si une telle obligation existait également en vertu de l'article 37, paragraphe 1, du RGPD imposerait, le cas échéant, d'opérer des constatations supplémentaires.
- 26 3. Il convient également de préciser comment, dans ce contexte, l'article 37, paragraphe 4, première phrase, deuxième partie de la phrase, du RGPD doit être entendu. En tout état de cause, le libellé de la norme autoriserait l'interprétation selon laquelle un délégué à la protection des données, désigné obligatoirement en vertu du droit d'un État membre, serait également désigné obligatoirement en vertu du RGPD. Aux termes de la disposition de l'Union, les responsables [Or. 11] du traitement sont tenus (« shall » dans la version anglaise) de désigner un délégué à la protection des données si le droit de l'État membre l'exige. À supposer que l'article 37, paragraphe 4, première phrase, deuxième partie de la phrase, du RGPD doive être interprété en ce sens, une protection contre le licenciement qui serait prévue par le droit national serait illicite – en cas de réponse affirmative à la première question préjudicielle –, même si la désignation du délégué à la protection des données est obligatoire non pas en vertu de l'article 37, paragraphe 1, du RGPD, mais uniquement en vertu du droit national.

27 **IV. Explications relatives à la troisième question préjudicielle**

- 28 1. En cas de réponse affirmative à la première question préjudicielle, la chambre de céans souhaite savoir si l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD repose sur une base juridique suffisante, notamment en ce qu'il vise des délégués à la protection des données qui sont liés au responsable du traitement par un contrat de travail ou si, en l'absence d'une telle base juridique, sa validité se heurte à certains obstacles.
- 29 2. Conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2, TUE, l'Union européenne est soumise au principe d'attribution. Il est concrétisé par les articles 2 et suivants TFUE. Selon ce principe, l'Union n'agit que dans les limites des compétences que les États membres lui ont attribuées dans les traités pour atteindre les objectifs que ces traités établissent.
- 30 a) L'adoption du RGPD est notamment fondée sur l'article 16 TFUE (voir formule introductive et considérant 12 du RGPD). De l'avis de la chambre de céans, les règles du droit de l'Union relatives au traitement des données par des particuliers pourraient être adoptées sur la seule base de l'expression « libre circulation [des] données » qui figure à l'article 16, paragraphe 2, première phrase, dernier membre de phrase, TFUE. Toutefois, le libellé de l'article 16, paragraphe 2, première phrase, TFUE est compris, par une partie de la doctrine nationale, en ce sens que le pouvoir législatif qui est conféré à l'Union par les traités se limite à la protection des données à l'égard du traitement des données par les institutions de l'Union, du traitement des données par les organismes publics dans le cadre de la mise en œuvre du droit de l'Union et au traitement transfrontalier des données [omissis : référence de doctrine]. La jurisprudence de la Cour [**Or. 12**] en ce qui concerne la directive 95/46 et l'article 100 A du traité CE n'a pas retenu une lecture aussi restrictive (voir arrêt du 20 mai 2003, Österreichischer Rundfunk e.a., C-465/00, C-138/01 et C-139/01, EU:C:2003:294, points 39 et suiv.).
- 31 b) D'un autre côté, la base juridique du rapprochement des législations dans le marché intérieur, qui figure à l'article 114, paragraphe 1, TFUE, pourrait être pertinente (voir, pour ce qui est de la directive 95/46 et de l'article 100 A du traité CE, arrêt du 20 mai 2003, Österreichischer Rundfunk e.a., C-465/00, C-138/01 et C-139/01, EU:C:2003:294, points 39 et suiv.) Toutefois, l'article 114, paragraphe 2, TFUE, aux termes duquel le paragraphe 1 ne s'applique pas, notamment, aux dispositions relatives aux droits et intérêts des travailleurs salariés, pourrait s'opposer à l'utilisation de l'article 114, paragraphe 1, TFUE à titre de base de compétence en ce qui concerne l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, du RGPD. Cela ne serait pas un obstacle si le RGPD n'avait pas de finalité spécifique en matière de droits des travailleurs, mais visait uniquement à régler une matière transversale avec de simples répercussions sur la situation juridique des employés [omissis : référence de doctrine].

- 32 3. Même si la chambre de céans ne partage pas les doutes exprimés dans la doctrine nationale et exposés ci-après en ce qui concerne la validité du RGPD, elle prie la Cour de les examiner afin de clarifier la situation juridique au regard du droit de l'Union et pour des raisons de clarté juridique.
- 33 a) Une partie de la doctrine considère qu'il y a violation du principe de subsidiarité consacré en droit de l'Union (article 5, paragraphe 3, premier alinéa, TUE) [omissis : référence de doctrine]. Dans le droit fil de cette approche, le Bundesrat (Conseil fédéral, Allemagne) a, par décision du 30 mars 2012 [omissis : référence de publication], dénoncé, au titre des dispositions combinées de l'article 12, sous b), TUE et de l'article 6 du protocole sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité du 13 décembre 2007 (JO 2007, C 306, p. 150), la violation du principe de subsidiarité par la proposition initiale de RGPD.
- 34 b) Enfin, une partie plus limitée de la doctrine nationale considère que le RGPD est invalide au motif qu'il enfreint le principe de proportionnalité consacré à l'article 5, paragraphe 4, premier alinéa, TUE [omissis : référence de doctrine].
[Or. 13]

[omissis : sursis à statuer]

[omissis : signatures]