Actualités

Aperçu rapide

403

En questions

L'OBLIGATION DE RECHERCHER UN REPRENEUR EN CAS DE FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT

Danièle Chanal,
docteur en droit, avocat associé,
cabinet Joseph Aguera & Associés, membre d'AVOSIAL

Né d'une promesse formulée au cours de la campagne présidentielle, le dispositif légal visant à encadrer les fermetures d'établissement et contraindre à la recherche d'un repreneur porte les stigmates d'une naissance douloureuse au terme d'une longue gestation. La chronologie poussive de l'avènement de ce corpus législatif jusqu'alors inédit n'est pas sans incidence sur sa lisibilité et, à ce titre, mérite d'être rappelée.

La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a, pour la première fois, introduit la notion de « *reprise de site* », dans le cadre de « *l'accompagnement social et territorial des procédures de licenciement* » *(C. trav., art. L. 1233-90-1)*, imposant aux entreprises soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement la recherche d'un repreneur lorsque le projet de licenciement entraînait la fermeture d'un site. Cette obligation s'accompagnait de celle d'informer le comité d'entreprise de la possibilité de recourir à l'assistance d'un expert-comptable. L'émission d'un avis de sa part tout comme la formulation d'éventuelles propositions ne constituait qu'une faculté qui devait, en tout état de cause, être exercée dans les nouveaux délais fixés pour la consultation sur le projet de licenciement pour motif économique.

Quelques mois plus tard, la loi visant à la reconquête de l'économie réelle du 24 février 2014, abrogeait le texte précité pour lui substituer une série de dispositions regroupées sous l'intitulé « *Obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement* ». La nouvelle section 4 *bis* du chapitre consacré au licenciement pour motif économique regroupe 13 articles, traitant de la teneur des obligations patronales, de l'information des salariés, du rôle de l'administration et des modalités de clôture de la période de recherche. En cas de manquement de l'employeur à ses obligations, ce nouveau dispositif permettait en outre au comité d'entreprise de saisir le tribunal de commerce qui pouvait condamner l'employeur, s'ils étaient avérés, à des sanctions pécuniaires. Dans une décision du 27 mars 2014, le Conseil constitutionnel a jugé contraires à la Constitution les dispositions relatives aux sanctions pécuniaires (*Cons. const., déc. 27 mars 2014, n° 2014-692 DC : JO 1er avr. 2014. – L. n° 2014-384, 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle : JO 1er avr. 2014).*

Afin de rendre plus effectif le dispositif, tout en prenant en compte la décision du Conseil constitutionnel, les articles 21 et 22 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire ont rétabli un dispositif de contrôle et de sanction en cas de manquement par l'employeur à l'**obligation de rechercher un repreneur.** Est donné un pouvoir de contrôle à l'Administration en vue de la validation de l'accord collectif majoritaire ou de l'homologation du document unilatéral de l'employeur sur le plan de sauvegarde de l'emploi qui l'accompagne. L'Administration peut également solliciter le remboursement d'un certain nombre d'aides publiques perçues au cours des deux années précédant l'initiation de la procédure de licenciement pour motif économique. Les dispositions issues de la loi *Florange*, attribuant compétence au tribunal de commerce pouvant être saisi par le comité d'entreprise en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, sont abrogées, le pouvoir de contrôle et de sanction incombant désormais à l'**autorité administrative** *(C. com., art. L. 771-1 à L. 773-3 abrogés).* L'ensemble du dispositif est aujourd'hui régi par les articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-21 du Code du travail, outre les articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 relatifs à la première série de sanctions.

1. Quelles premières observations formulez-vous, en tant que praticien, sur ce nouveau dispositif ?

Au-delà de l'objectif qui lui est assigné, ce nouveau dispositif ne peut qu'être approuvé en ce qu'il vise au maintien de l'activité économique et de l'emploi ; mais la question se pose de sa mise en œuvre pratique et du degré de sécurité juridique qu'il offre. En effet, des zones d'incertitude multiples demeurent.

Les entreprises concernées sont celles soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Si le périmètre de cette obligation, déjà ancienne, ne paraît pas d'emblée poser de difficulté particulière, la pratique récente enseigne pourtant que les analyses de l'entreprise et de l'administration peuvent diverger sur sa consistance, dans les cas d'implantations multiples à l'étranger, notam-

Ndlr : Dans cette nouvelle rubrique mensuelle « En questions », un avocat en droit social, membre d'AVOSIAL, présentera un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques

ment hors de l'Espace économique européen. La structure du groupe et l'identification précise des entités dominantes au regard de l'obligation de mettre en place un comité de groupe ou un comité d'entreprise européen – à laquelle renvoie l'article L. 1233-71 – devront donc faire l'objet d'une analyse approfondie et rigoureuse dans tous les cas, nombreux, où la situation de l'entreprise au regard de cette obligation ne relève pas, dans un sens ou dans l'autre, de l'évidence.

S'agissant de la structure destinée à fermeture qui fait naître l'obligation de recherche d'un repreneur, la notion hautement médiatique de « site rentable » n'a, à la satisfaction du juriste, pas survécu au débat parlementaire qui lui a substitué celle, plus sobre et plus significative, d'« établissement ». Celle-ci ne répond cependant pas à une définition unique, le droit des sociétés et le droit du travail, notamment, l'appréhendant de manière différente ; en l'absence d'autre précision, le commentaire des différents rapporteurs du texte et la logique, au regard de l'insertion du texte dans le Code du travail, conduisent à retenir la définition travailliste arrêtée pour la détermination des obligations de l'employeur en matière de mise en place des instances représentatives du personnel, c'est-à-dire celle de l'établissement distinct. La condition d'effectif de 50 salariés, un temps évoqué au cours des discussions parlementaires, ayant finalement été abandonnée, tout établissement d'au moins onze salariés est potentiellement concerné. On regrettera que le nouveau dispositif traite de manière identique la fermeture d'une agence de service de onze personnes et celle d'un site industriel de plusieurs centaines de salariés...

2. Quel type de fermeture d'établissement sera visé ?

La nouvelle loi s'applique à la fermeture « *qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif* » : la cessation pure et simple de l'activité du site accompagnée de suppressions de poste constitue l'hypothèse la plus évidente mais elle ne rend pas compte, loin s'en faut, de tous les cas de figure.

Le transfert de lieu géographique d'exploitation est également susceptible de donner lieu à l'application de la section 4 *bis*, s'il entraîne la modification du contrat de travail des salariés employés dans l'établissement. Or l'appréciation de l'existence d'une telle modification est souvent délicate et *in fine* judiciaire : il ne faut donc pas sous-estimer la difficulté stratégique pour l'entreprise de déterminer, en amont de son projet, si l'assignation d'un nouveau lieu de travail relève d'une modification de contrat ou d'un simple changement des conditions de travail.

Dans cette configuration, une solution prudente est d'ores et déjà à l'œuvre dans la pratique des entreprises, au regard de l'obligation de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, pour éviter tout risque d'annulation des licenciements par le conseil de prud'hommes qui aurait fini par trancher en faveur d'une modification contractuelle. Compte tenu de la nouvelle conséquence attachée à une éventuelle erreur d'appréciation originaire, il est prévisible qu'à l'avenir, dans un souci légitime de « sécurisation » des procédures, cette approche soit, plus encore que par le passé, privilégiée. Elle a toutefois déjà un coût en ce qu'elle peut aboutir à licencier des salariés qui, en l'absence d'une proposition de modification assortie d'indemnités financières et d'opportunités de carrière extérieure parfois très incitatives, seraient restés au sein de l'entreprise. Ce coût sera désormais significativement accru par les implications financières, directes et indirectes, liées à l'obligation de recherche d'un repreneur.

3. Comment cette obligation de rechercher un repreneur s'articule-t-elle avec la procédure de licenciement collectif pour motif économique ?

Intégré à la procédure dite des « grands licenciements pour motif économique », le dispositif législatif de recherche d'un repreneur est marqué par deux des objectifs majeurs de la loi de sécurisation de l'emploi : la contraction dans le temps et la « sécurisation » juridique.

Il est néanmoins à craindre que ce nouveau pan du régime des restructurations ne déstabilise en partie le dispositif existant dont les premiers mois d'application paraissent attester l'efficacité.

La recherche de repreneur telle que régie par les nouveaux articles L. 1233-57-9 et suivants du Code du travail doit intervenir dans les délais fixés par l'article L. 1233-30, soit entre deux et quatre mois, en fonction du nombre de licenciements projetés. Le caractère restreint de ce délai, s'il paraît de nature à permettre un déroulement de la procédure de licenciement dans des conditions satisfaisantes pour l'ensemble des parties intervenantes, constitue pour un projet de cession d'entreprise, de l'avis des professionnels de cette activité, une contrainte temporelle forte, pour ne pas dire un obstacle insurmontable à l'atteinte de l'objectif assigné. Le temps de préparation de la procédure ou à tout le moins les ressources à mobiliser dans cette phase vont en être significativement augmentés : outre les documents déjà requis à destination du comité d'entreprise et du CHSCT, l'entreprise devra également avoir élaboré au jour de la première réunion du comité d'entreprise « *un document de présentation de l'établissement destiné aux repreneurs potentiels* » (*C. trav., art. L. 1233-57-14, 2°*).

Ajoutons que les informations communiquées au comité d'entreprise (*C. trav., Livre II*) doivent être enrichies des actions envisagées pour trouver un repreneur et des possibilités pour les salariés de déposer une offre de reprise, des différents modèles de reprise possibles, notamment par les sociétés coopératives de production, ainsi que du droit des représentants du personnel de recourir à un expert.

L'allongement du temps de préparation de la procédure s'accompagnera de celui de la procédure elle-même car la recherche d'un repreneur, pour qui l'a expérimentée, est en soi éminemment « chronophage » pour les dirigeants de l'entreprise concernée. Or, contrepartie des délais dits « préfix » désormais applicables à la procédure, sans sacrifier la qualité des échanges avec les partenaires sociaux, le déroulement de la procédure s'est fortement densifié : le rythme des échanges avec les experts du comité d'entreprise et du CHSCT (*C. trav., art. L. 1233-35*), soumis à ces mêmes délais pour la restitution de leurs rapports respectifs, comme la présence ou l'intervention renforcée de l'Administration par voie d'observations, voire d'injonctions (*C. trav., art. L. 1233-57, L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6*), font de cette période, pour le pilote du projet et ses collaborateurs, un job à temps plein.

La procédure de recherche de repreneur viendra y ajouter, outre tous les temps d'échanges avec les interlocuteurs externes concernés, difficilement quantifiables mais bien réels (*C. trav., art. L. 1233-57-14, 4°*), celui consacré à l'examen des offres de reprise et à l'élaboration d'une « *réponse motivée* » à chacune (*C. trav., art. L. 1233-57-14, 5° et 6°*). Ce dernier exercice devra, compte tenu de ses conséquences, faire l'objet d'une attention particulière.

Dans l'intervalle il aura fallu consacrer du temps : 1) pour délivrer au comité d'entreprise des informations sur les « offres de reprise formalisées » en des termes suffisamment précis pour qu'il puisse à terme s'il le souhaite, émettre un avis (*C. trav., art. L. 1233-*

57-15) ; 2) pour se tenir à disposition de l'expert que le comité se sera probablement adjoint pour l'assister dans l'exercice de cette nouvelle prérogative.

Le corps de règles substitué à l'ancien article L. 1233-90-1 du Code du travail imposera ainsi à l'entreprise un surcoût significatif, la mobilisation de ressources internes supplémentaires et, de fait, la nécessité de s'adjoindre l'appui de conseils externes pour assumer l'essentiel de ses nouvelles obligations, toutes contraintes qu'il lui appartiendra de prévoir dans le détail sous peine d'être irrémédiablement débordée dans la conduite de son projet.

Pour autant, malgré la teneur des obligations imposées au cours de la procédure, un certain scepticisme s'empare déjà des praticiens quant à l'efficience réelle de ce nouveau dispositif.

Les articles L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 du Code du travail visent les deux situations les plus manifestement envisageables, à savoir l'existence d'une offre de reprise acceptable ou son absence. L'alternative ainsi posée apparaît toutefois quelque peu candide tant les hypothèses tierces seront, dans la pratique, d'autant plus nombreuses, voire majoritaires, que la recherche aura été menée tambour battant.

4. La notion de " repreneur " est-elle bien définie ?

La notion de « repreneur » ne dit rien en effet de son contenu, quand bien même il est précisé que son offre est à considérer en fonction de sa capacité à *« garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement » (C. trav., art. L 1233-57-19)*. Doit-on entendre ici une activité identique et un emploi intégral ? La substitution pure et simple du nouvel employeur à l'ancien, sans que rien ne change, ne revient-t-elle pas à désigner comme seul repreneur possible un concurrent de l'entreprise ? Or celle-ci aura pu lui refuser, légitimement si l'on s'en tient à la lettre de l'article L. 1233-57-14, 4°, l'accès aux informations *« de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou* [à mettre] *en péril la poursuite de l'ensemble de l'activité »*, interdisant ainsi, *de facto*, la poursuite des discussions en vue d'une éventuelle reprise.

Reste, dans cette optique, la possibilité d'une offre de reprise par les salariés ; mais elle apparaît éminemment marginale et de surcroît, au regard de ce qu'a, jusqu'à présent, enseigné l'expérience, rarement viable.

Ainsi les offres de reprise partielle – d'outils ou d'effectifs –, voire de reconversion du site seront sans doute les plus fréquentes. Or les premières entraîneront à leur tour des suppressions d'emplois et les secondes des modifications de contrat, toutes susceptibles de conduire à des licenciements, même s'ils sont moins nombreux que ceux induits par la fermeture pure et simple de l'établissement... ce qui est plus satisfaisant tant au plan économique que social.

L'entreprise confrontée à un cas de figure non envisagé par le législateur devra :

– soit poursuivre dans la voie d'une offre « imparfaite », ce qui supposera de mettre un terme à la procédure en cours pour soumettre aux instances de représentation du personnel un nouveau projet, de cession d'activité relevant de l'article L. 1224-1 du Code du travail ; il reviendra alors au repreneur d'exposer son projet et son impact sur l'emploi dont la teneur et l'étendue dépendront du contenu de son offre de reprise (l'encadrement de l'expression de l'avis du comité, dans ce cas, dans les délais du droit commun *[C. trav., art. L. 2323-3]* et non dans ceux propres à la procédure de licenciement pour motif économique *[C. trav., art. L. 1233-30]* paraît justifier la lecture de l'article L. 1233-57-19 dans le sens d'un « abandon » de la procédure en cours) ;

– soit considérer qu'en raison de cet impact, l'offre ne répond pas aux conditions fixées par le texte pour être satisfaisante, au sens où il le sous-entend, à défaut de le dire explicitement.

L'existence d'une offre de reprise acceptable conduit à s'interroger sur l'intérêt d'engager d'emblée et simultanément, les deux procédures de recherche de repreneur et de licenciement collectif. C'est peut-être ici que le texte manque fondamentalement son objectif. N'aurait-il pas été préférable d'ouvrir une option consistant à rechercher, en première approche, un repreneur et seulement en cas d'échec ou de concrétisation partielle, à initier une procédure de licenciement collectif ? Ce mécanisme aurait permis, sous réserve d'une recherche préalable loyale de repreneur, de dispenser l'entreprise de la mener dans le cadre déjà techniquement très contraignant de la procédure de licenciement. L'allongement de la procédure qui en aurait résulté – et qui peut être cantonné dans le temps, comme en atteste le droit positif récent – aurait été au bout du compte probablement moindre que la durée réelle de la procédure en cas de reprise, telle qu'elle résulte du dispositif actuel. Une telle solution aurait aussi apporté de la souplesse à un dispositif qui en manque singulièrement au regard de la multiplicité, sur le terrain, des projets de fermeture.

Si la nouvelle loi est d'une infinie et décourageante complexité pour la petite entreprise en proie à de graves difficultés économiques qui menacent sa survie à court terme, elle est expéditive pour le groupe qui projette de fermer un établissement parmi d'autres pour sauvegarder une compétitivité parfois menacée assez mollement.

En cas d'absence de repreneur ou, situation plus délicate pour l'entreprise, de rejet d'une offre de reprise, cette situation doit être portée à la connaissance du comité d'entreprise avant la fin de la procédure de consultation régie par l'article L. 1233-30 du Code du travail, soit quelque temps avant l'expiration du délai compris entre deux et quatre mois. Cette information prend la forme de la présentation d'un rapport relatif aux actions engagées en vue de la recherche d'un repreneur, aux offres reçues et à leurs caractéristiques ainsi qu'aux motifs de leur rejet par l'employeur.

Il y a lieu de souligner ici l'absence de consultation du comité d'entreprise qui n'aura donc pas son mot à dire sur l'évaluation, par l'employeur, de l'opportunité de l'offre de reprise présentée dans le cas où il l'aura déclinée, ce qui constitue une exception notable à ses prérogatives de fond dans laquelle des esprits chagrins pourraient être tentés de voir un nouvel exemple de la mise à l'écart de l'instance dans les procédures de restructuration.

C'est, quoi qu'il en soit l'unique situation dans laquelle trouveront, le cas échéant, à s'appliquer à l'entreprise, les sanctions instaurées à son encontre par la loi sur l'économie sociale et solidaire en cas de non-respect de ses obligations de recherche d'un repreneur.

5. En cas de non-respect par l'employeur de ses obligations en la matière, à quelles sanctions s'expose-t-il ?

L'annulation par le Conseil constitutionnel des sanctions pécuniaires initialement prévues, prononcées par le tribunal de commerce, a conduit le législateur à renforcer l'ancrage du dispositif dans celui, préexistant, du licenciement pour motif économique. C'est en effet à l'Administration, dans le cadre de son pouvoir de validation ou d'homologation, qu'est désormais confié le contrôle de *« la mise en œuvre **effective** » (C. trav., art. L. 1233-57-2)* ou *« du respect » (C. trav., art. L. 1233-57-3)* des obligations prévues à la section 4 *bis*, sans qu'au demeurant la différence de terminologie n'affecte le fond de la règle.

Au demeurant le nouveau dispositif ne confère pas à l'administration, dans l'exercice de cette attribution, le droit d'évaluer le bien-fondé de la décision de l'entreprise de ne pas donner de suite à une offre de reprise. Son contrôle du respect des obligations visées aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 doit rester formel, à l'image des obligations elles-mêmes : les motifs de refus ne donnent pas lieu à la consultation du comité d'entreprise et seule leur existence, non leur contenu, devra être contrôlée par l'administration qui, pas plus que le juge, n'aura à s'immiscer dans les modalités d'exercice des pouvoirs de direction et de gestion de l'employeur. La lettre du texte impose cette lecture comme, subsidiairement, la motivation de la censure du Conseil constitutionnel qui a vocation à être reprise par les juridictions administratives, désormais compétentes pour connaître des décisions d'homologation et de validation en matière de licenciement collectif. Rappelons à cet égard qu'aux termes de la version originaire de la loi sur la reconquête de l'économie réelle, seule la mise en péril de la poursuite de l'ensemble de l'activité de l'entreprise autorisait le refus d'une « offre de reprise sérieuse ». Ce mécanisme a été censuré par le Conseil constitutionnel en ce qu'il aboutissait à « *priver l'entreprise de sa capacité d'anticiper les difficultés économiques et de procéder à des arbitrages économiques à un autre niveau que celui de l'ensemble de l'activité de l'entreprise* » ; a également été invalidé le principe de la lourde sanction pécuniaire accompagnant le rejet d'une telle offre, en l'absence « *d'un motif légitime de refus de cession* », laissé à l'appréciation du juge, ainsi conduit, selon le conseil, à « *substituer son appréciation à celle du chef d'une entreprise... pour des choix économiques relatifs à la conduite et au développement de cette entreprise* ». Le Conseil constitutionnel y a vu une atteinte « *manifestement disproportionnée [...] tant au droit de propriété qu'à la liberté d'entreprendre [...] au regard de l'objectif poursuivi* » (*Cons. const., déc. 27 mars 2014, n° 2014-692 DC, préc.*). Cette motivation s'inscrit dans la ligne de l'arrêt *SAT*, par lequel l'assemblée plénière de la Cour de cassation a rappelé qu'en matière de contenu d'un plan de réorganisation conduisant à prononcer des licenciements, il n'appartient pas aux juges du fond « de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles » (*Cass. ass. plén., 8 déc. 2000, n° 97-44. 219 : JurisData n° 2000-007299*).

Reste cependant que la faculté offerte à l'autorité administrative par le nouvel article L. 1233-57-21 du Code du travail de « *demander le remboursement des aides en matière d'installation, de développement économique, de recherche ou d'emploi attribuées par une personne publique à l'entreprise, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture, au cours des deux années précédant la réunion prévue à l'article L. 1233-30* », constitue une sanction directe du choix de l'employeur de refuser une offre de reprise. Or, la référence « *à la capacité de l'employeur à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre par la cession de l'établissement concerné par le projet de fermeture attestée par les rapports mentionnés aux articles L. 1233-57-17 et L. 1233-57-20* », ne réserve pas explicitement l'exception de « légitimité » du refus de l'offre, pourtant censurée, au plan constitutionnel, dans le dispositif antérieur. Il est vrai que le texte institue seulement une faculté : l'administration devra l'exercer en référence à la notion de légitimité, dans tous les cas par exemple où l'offre, malgré ses attraits affichés en termes d'emploi, sera assortie d'un prix dérisoire conduisant l'entreprise à la rejeter. Il peut y avoir là une nouvelle source de contentieux dont le juge administratif aura à connaître.

L'information en continu

ACTIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNTH

Informatique et libertés

404 Vidéosurveillance au travail : la société APPLE à nouveau rappelée à l'ordre par la CNIL

CNIL, délib. n° 2014-426, 23 oct. 2014
CNIL, 30 oct. 2014, communiqué

La présidente de la CNIL a adopté le 14 octobre 2014 une mise en demeure à l'encontre de la société APPLE RETAIL France, l'enjoignant de mettre en conformité tous les systèmes de vidéosurveillance des APPLE STORE situés sur le territoire français.

En décembre 2013, cette même société avait déjà fait l'objet d'une mise en demeure portant sur le dispositif de vidéosurveillance des salariés installé au sein de l'APPLE STORE d'Opéra à Paris. Il lui était notamment demandé de réorienter certaines caméras qui filmaient en permanence des salariés et de leur délivrer une information complète. La société avait justifié en février 2014 s'être mise en conformité avec ses obligations pour le magasin visé à la procédure, entrainant la clôture de la mise en demeure. Toutefois, des contrôles menés en mai et juin 2014 dans d'autres magasins APPLE STORE ont révélé qu'elle n'avait pas adopté des **mesures de conformité** similaires à l'ensemble de ses magasins. L'**information des salariés sur le dispositif** demeurait **lacunaire** et **certaines caméras continuaient à filmer des salariés à leur poste de travail sans justification particulière.**

La persistance de ces manquements a donc conduit la présidente de la CNIL à mettre à nouveau en demeure la société de **modifier l'intégralité des dispositifs de vidéosurveillance de ses 16 magasins sur le territoire national.** Compte tenu de la nécessité d'informer les nombreux salariés de la société et de rappeler leurs obligations aux employeurs désirant déployer de tels systèmes de vidéosurveillance, eu égard au caractère intrusif des dispositifs en cause, la CNIL a décidé de rendre publique cette mise en demeure. Mise en demeure qui n'est pas une sanction, insiste la Commission dans un communiqué, précisant qu'aucune suite ne sera donnée à cette procédure si la société APPLE RETAIL FRANCE se conforme à la loi dans le délai de deux mois qui lui est imparti. Dans ce cas, la clôture de la procédure fera l'objet d'une même publicité.