

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
B.P. 71029
37, Avenue Pierre Semard
06133 GRASSE CEDEX

FN/LMO
RG N° F 11/01510

SECTION DÉPARTAGE
Encadrement

AFFAIRE
Frédérique LOPEZ
contre
COMPAGNIE IBM FRANCE

MINUTE N° 236/12

JUGEMENT SUR LE FOND

Notification le :
Copie + dossier aux conseils

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :

Appel interjeté le :

par

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT SUR DÉPARTAGE
du : 09 Novembre 2012

Composition du Bureau de Jugement lors des débats et du
délibéré

Madame Nathalie FRENOY, Président Juge départiteur
Monsieur Jean-Marc VITETTA, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Claude EXPOSITO, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jean-Christophe LISJAK, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Martine BOHN, Greffier

Prononcé par mise à disposition par Madame Delphine RODRIGUEZ,
Greffier

ENTRE

Madame Frédérique LOPEZ

Les Hauts de Saint Lambert
1207 Chemin de Vosgelade
06140 VENCE

Assistée de Me Alain OTTAN (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

DEMANDEUR

ET

COMPAGNIE IBM FRANCE

17 Avenue de l'Europe
92275 BOIS COLOMBES CEDEX

Représenté par Me Blandine ALLIX (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

RAPPEL DE LA PROCÉDURE

=====

Date de la réception de la demande : 29 Septembre 2011

Bureau de Conciliation du 26 Octobre 2011

Convocations envoyées le 29 Septembre 2011

dont l'avis de réception a été signé par la partie défenderesse le 03/10/2011

Renvoi au Bureau de Jugement du 07 Février 2012

avec délais de communication des pièces

par remise d'un bulletin contre émargement aux parties

Après renvoi(s), débats à l'audience de Jugement du 29 Février 2012

Prononcé de la décision fixé à la date du 30 Mai 2012

Procès-verbal de partage de voix en date du 30 Mai 2012

notifié aux parties par lettre recommandée le 30 Mai 2012 et les avis de réception ont été signés le :

*** 31/05/2012 par la partie demanderesse**

*** 01/06/2012 par la partie défenderesse**

L'affaire est renvoyée devant le Bureau de Jugement présidé par le Juge Départementaire à l'audience du 07 Septembre 2012

Débats à l'audience de Jugement du 07 Septembre 2012

Mise à disposition de la décision à la date du 09 Novembre 2012

EXPOSE DU LITIGE

Frédérique LOPEZ a été engagée par la Compagnie IBM FRANCE, par contrat de travail à durée indéterminée en date du 15 mars 1985 en qualité d'ingénieur en développements de composants, statut cadre position I de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Elle a rejoint à compter du 1er mars 1994 le département propriété intellectuelle de La Gaude où elle a occupé le poste d'ingénieur brevets.

Le 24 janvier 2011, elle a appris, comme le reste du personnel concerné, le transfert en Allemagne et en Angleterre de l'activité du département de propriété intellectuelle.

Par courrier du 24 mai 2011, la compagnie IBM FRANCE a notifié à la salariée son transfert au sein de l'entité software France sur un emploi de « client technical specialist », basé à Paris.

Frédérique LOPEZ a contesté la décision de transfert et dénoncé des agissements de harcèlement moral par courriers des 7 juin et 29 septembre 2011. A cette dernière date, elle a aussi saisi le conseil des prud'hommes de Grasse pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Elle a été convoquée à un entretien préalable à une sanction disciplinaire par lettre du 18 octobre 2011 et a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 20 octobre suivant.

Demandant que sa prise d'acte ait les effets d'un licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, elle a saisi le Conseil des Prud'hommes de Grasse qui a signé un procès-verbal de partage de voix le 30 mai 2012.

A l'audience du 7 septembre 2012 à laquelle l'affaire a pu être utilement évoquée, Frédérique LOPEZ a demandé la condamnation de la Compagnie IBM FRANCE à lui payer :

- 200 000€ à titre de dommages-intérêts au titre de la rupture,
- 100 000 € de dommages-intérêts au titre de violation de l'obligation de sécurité,
- 41 220€ à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 4 122 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,
- 148 392 € à titre d'indemnité de licenciement,
- 5 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre intérêts légaux, le tout avec exécution provisoire et condamnation aux dépens.

La Compagnie IBM FRANCE a rappelé avoir dû mutualiser les moyens des services de dépôts et suivi des brevets au sein de ses différents établissements européens et l'avoir fait, selon la procédure prévue dans l'Accord « cadre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC) conclu au sein d'IBM le 3 décembre 2009.

Elle a conclu au débouté de la demanderesse dont le contrat de travail n'a pas été modifié lors de la proposition de poste qui lui a été faite, correspondant à ses compétences professionnelles. Elle a contesté tout acte de harcèlement et rappelé que la salariée avait été contactée à plusieurs reprises pour donner ses choix en matière de repositionnement sur un poste, en vain. Elle a fait valoir que les allégations de violation d'une obligation de sécurité ne sont corroborées par aucun élément. Elle a sollicité le débouté de Frédérique LOPEZ, qui doit être considérée comme démissionnaire et a souligné le caractère démesuré et injustifié des demandes présentées.

A titre reconventionnel, elle a réclamé la somme de 18 624 € au titre du préavis que la demanderesse n'a pas exécuté et la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Compte tenu du caractère incomplet de la composition de la juridiction à l'audience de départage, les conseillers présents ont donné leur avis sur la cause et les demandes.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la rupture du contrat:

La résiliation judiciaire, sur le fondement de l'article 1184 du code civil et en raison du caractère synallagmatique du contrat, permet à l'une ou l'autre des parties au contrat de travail de demander au juge de prononcer sa rupture sans faire usage de son droit de résiliation unilatérale (démission pour le salarié, licenciement pour l'employeur).

Frédérique LOPEZ a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et ensuite, avant que la juridiction n'ait statué, a pris acte de la rupture dudit contrat.

De jurisprudence constante, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission.

La prise d'acte rend sans objet la demande de résiliation judiciaire mais il appartient au juge de se prononcer sur la prise d'acte, tout en analysant aussi les manquements invoqués par le salarié au soutien de la résiliation.

Les faits invoqués par le salarié doivent non seulement être établis, mais aussi consister en des manquements suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à l'employeur ou en des comportements délibérés rendant impossible la poursuite des relations contractuelles.

En l'espèce, Frédérique LOPEZ dénonce de la part de la Compagnie IBM FRANCE une modification unilatérale de son contrat de travail, des violences morales et psychologiques exercées pour lui imposer cette modification, la violation de l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail.

Le manquement consistant en une modification unilatérale du contrat de travail est tiré du courrier du 24 mai 2011 par lequel la Compagnie IBM FRANCE a affecté Frédérique LOPEZ au département Software France, sur un emploi de « client technical specialist », basé à Paris.

Un contrat de travail, faisant la loi des parties, ne saurait être modifié dans ses éléments essentiels, unilatéralement. Si le pouvoir de direction de l'employeur autorise des décisions individuelles ou collectives modifiant les conditions de travail d'un salarié sans son accord, toute modification de l'économie du contrat nécessite le consentement de l'intéressé.

Ayant 17 ans d'ancienneté dans l'emploi d'ingénieur brevet, la demanderesse estime que ce nouvel emploi, en décroissance programmée au sein de la société, éloigné de ses qualifications et de son expérience, impliquant de nombreux déplacements inconciliables avec sa vie familiale et rémunéré selon un plan de commissionnement modifie considérablement son contrat de travail.

La société IBM FRANCE en revanche souligne que le poste proposé correspondait aux qualifications professionnelles de la demanderesse, laquelle, soumise à une clause de mobilité, conservait sa rémunération initiale pendant l'année en cours et bénéficiait d'une formation et de mises en situation » permettant une montée en puissance technique ».

Il n'est pas démontré, au vu des pièces produites, que le poste de « client technical specialist » était en décroissance programmée au sein de la société, ni qu'il aurait constitué pour Frédérique LOPEZ un déclassement, comme elle l'indique.

Cependant, s'il est vrai que le contrat de travail de Frédérique LOPEZ contient effectivement une clause de mobilité (« le développement de la Compagnie IBM FRANCE peut nous conduire à transférer certaines activités dans d'autres établissements existants ou futurs sur le territoire national. Nous avons noté que vous acceptez d'être éventuellement mutée au cours de votre carrière dans l'un d'entre eux »), le poste sur lequel elle a été mutée et les attributions y afférentes auraient impliqué pour elle une importante rupture avec ses compétences, qualifications, expériences, responsabilités, partenariats et perspectives de carrière.

La fiche de poste produite par la compagnie IBM FRANCE ainsi que les différents courriels de Gilles LACOMBE, son futur chef de service, insistant sur le déroulement de la formation nécessaire, sur la « vulgarisation » à assimiler et proposant de faire le point « en détail sur notre domaine de compétences » montrent l'écart entre les qualifications professionnelles acquises et actuelles de la demanderesse avec les pré-requis pour les fonctions de « client technical specialist ».

Au surplus, le mode de rémunération, inchangé pour l'année en cours, mais indéterminé pour les années suivantes, l'auraient conduite à court terme à percevoir une rémunération sous forme de « plan de commissionnement », lequel vraisemblablement lié à ses performances, aurait pu ne pas avoir la « montée en puissance » promise pour sa formation.

La modification de l'économie du contrat de travail a ainsi été opposée à la demanderesse, alors qu'elle supposait un accord de sa part.

*

Frédérique LOPEZ se plaint en outre de violences morales et psychologiques exercées pour lui imposer cette modification.

L'article L 1152-1 du code du travail prévoit qu' « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Selon l'article L 1154-1 du code du travail, " lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3 et L1153- 1 à L 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de

présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement.

Le juge forge sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. "

Selon l'article L 1152-3 du code du travail, " toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et L1152-2 , toute disposition ou tout acte contraire est nul".

Il appartient au salarié invoquant un harcèlement moral à son détriment d'en démontrer l'existence. Le juge doit examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans l'écrit de prise d'acte.

Frédérique LOPEZ produit au soutien de sa demande différents certificats médicaux attestant de dépression réactionnelle, des courriels entre elle et sa hiérarchie, des attestations de salariés du service IP, les courriers de la compagnie IBM FRANCE à ses demandes, sa convocation à un entretien préalable, le rapport d'expertise des Risques Graves, sa lettre de prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

Il est établi, en l'espèce, que les suspicions des salariés sur la stratégie mise en place par la société au sujet du service de la Propriété Intellectuelle sont nées à compter du 11 janvier 2011, lors du brusque départ du manager du service, sans explications, puis ont été nourries le 25 janvier 2011, date de l'annonce brutale et définitive du transfert de huit missions au Royaume Uni et en Allemagne, confirmant ainsi la transformation du département français de Propriété Intellectuelle en département Marques, information connue indirectement et officieusement par courriel la veille.

Cette annonce brutale, sans information préalable, ni anticipation, faite qui plus est par le manager européen considéré comme appartenant à la haute hiérarchie de la Compagnie, de façon jugée froide ou détachée et par conférence téléphonique, a provoqué, selon le rapport SECAFI d'expertise des risques graves, une « onde de choc » et un « sentiment de trahison » au sein d'une équipe jusque-là appréciée au sein de la société et soudée.

Une pression anormale a été sensible sur le personnel en raison de la confusion ayant régné alors sur le reclassement prévu ou possible, en raison de la formulation peu explicite au procès-verbal de la réunion du 24 janvier 2011 de la conservation d'un poste d'attorney brevets à La Gaude, en raison du silence conservé concomitamment aux demandes d'entretien, en raison des différents courriels et instructions hiérarchiques échangés pour qu'une solution soit trouvée sans délai pour les membres du service Propriété Intellectuelle, et ce, au détriment de la solidarité et de la cohésion de l'équipe (cf les échanges de courriels montrant que des postes ont été proposés à certains salariés seulement ou à plusieurs salariés mis en compétition mais à des dates différentes pour chacun, positionnant donc différemment les uns et les autres, selon des critères non communiqués).

Cette pression a perduré par le refus autoritaire, non motivé et persistant d'autoriser la présence aux côtés des salariés concernés d'un représentant du personnel lors des entretiens individuels.

Par ailleurs, l'absence de prise en compte des départs de certains salariés du service sur la charge de travail des autres, la formation de salariés nouveaux à assurer en sus des tâches ordinaires, ont pu dégrader les conditions de travail, créant de surcroît des suspicions sur les évolutions probables des emplois maintenus.

La dégradation des conditions de travail de la demanderesse apparaît en outre objectivée par le courriel « suivi IP » du 18 juillet 2011 par lequel le sort de Frédérique LOPEZ semble scellé (« dossier clos ») par une affectation sur un poste de « techsales SWG chez Lamène KRIM », indépendamment de son courrier de doléances détaillées en date du 17 juin 2011 et au mépris de son investissement manifeste dans son « métier » et des spécificités de sa situation personnelle et familiale.

Enfin, alors que la demanderesse, certes intransigente au départ sur la présence à ses côtés d'un représentant du personnel pour tout entretien individuel, a accepté de répondre favorablement à différents entretiens, au moins téléphoniquement ou par courriel avec des responsables d'autres départements (Gilles LACOMBE et Claudia WOODY) et de remettre un curriculum vitae actualisé à sa hiérarchie (à Michèle DROUIN et Michel VITRANT dès le 3 février 2011), elle a reçu notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, du descriptif de poste sur lequel elle devait être envoyée. Ce procédé, comme d'ailleurs sa convocation, le 18 octobre 2011, selon le même mode de communication, à un entretien préalable à une mesure disciplinaire, ont contribué aussi, largement, à la dégradation de ses conditions de travail.

Les effets de ces pressions ont été patents sur la santé morale de plusieurs salariés de ce département dont le taux d'absentéisme a cru de façon importante dans la période considérée et pour lesquels un soutien psychologique a été nécessaire au sein de l'entreprise, après alertes médicales données tant par le CHSCT que par les médecins du travail ayant préconisé, pour le cas de Frédérique LOPEZ, du travail à domicile partiel.

Par conséquent, sans même analyser la violation de l'obligation de sécurité alléguée, il y a lieu de constater que la rupture du lien contractuel doit être qualifiée de nulle, car liée à une dégradation des conditions de travail par harcèlement moral, en vertu des dispositions de l'article L1152-3 du code du travail.

Il y a lieu, eu égard au préjudice subi par la demanderesse qui avait 26 ans d'ancienneté au sein de la Compagnie IBM FRANCE et eu égard à sa situation professionnelle actuelle, de fixer à la somme de 120 000 € la juste réparation de la rupture du lien contractuel dans ces conditions.

Frédérique LOPEZ devra en outre être remplie de ses droits relativement à l'indemnité compensatrice de préavis – qu'elle n'a pu exécuter par la prise d'acte causée par l'employeur- et aux congés payés y afférents ainsi qu' à l'indemnité de licenciement.

La convention collective nationale de la métallurgie ingénieurs et cadres (en son article 27) prévoit un préavis de six mois pour l'ingénieur ou le cadre âgé de 50 à 55 ans et ayant au moins 5 ans de présence dans l'entreprise.

L'âge de Frédérique LOPEZ, née le 13 janvier 1961, et son ancienneté dans l'entreprise justifient que la somme de 37 248 € lui soit versée au titre du préavis, soit six mois de salaire.

Elle devra en outre recevoir de la Compagnie IBM FRANCE la somme de 3 724 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.

En ce qui concerne l'indemnité de licenciement, l'article 29 de la convention collective nationale de la métallurgie (ingénieurs et cadres) prévoit son calcul à raison de 3/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, ainsi qu'une majoration de 20 % pour un cadre d'au moins 50 ans ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le tout sans pouvoir dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En l'espèce, Frédérique LOPEZ a droit à une indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant de 111 744 €, somme égale au plafond conventionnel.

Sur la violation de l'obligation de sécurité de résultat:

L'article L 4121-1 du code du travail prévoit que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs[...]* »

Il est constant, selon la jurisprudence, qu'en vertu du contrat de travail qui le lie au salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité, qui doit être analysée en une obligation de résultat.

Le préjudice découlant pour le salarié de la violation de cette obligation permet une réparation cumulable avec celle liée à la rupture du contrat de travail.

Cependant, il s'avère qu'en l'espèce, les manquements invoqués par Frédérique LOPEZ dans le cadre de ses demandes de résiliation judiciaire et de requalification de prise d'acte de rupture et pour lesquels elle a été indemnisée sont les mêmes que ceux avancés pour caractériser la violation de l'obligation de sécurité invoquée à l'encontre de la Compagnie IBM France.

A défaut de démonstration d'une violation distincte de la Compagnie IBM FRANCE à ses obligations en matière de sécurité et en l'absence de préjudice distinct restant à réparer, la demande de condamnation de la société défenderesse ne saurait prospérer, sur ce fondement.

Sur l'exécution provisoire :

Le présent jugement est assorti, de plein droit, de l'exécution provisoire relativement aux éléments de rémunérations prévus par les articles R 1454-14, R1454-28 du code du travail (indemnités de préavis et indemnité de licenciement) dans la limite de neuf mois de salaire. Il convient de rappeler que le salaire mensuel brut moyen est, en l'espèce, de 6 208 €.

L'exécution provisoire est donc de droit à hauteur de la somme de 55 872 €.

Compte tenu des dispositions des articles 515 du code de procédure civile et R1451-1 du code du travail, aucun élément particulier n'étant invoqué au soutien de l'exécution provisoire pour le surplus, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

Sur les demandes de paiement des frais irrépétibles :

L'équité commande que les frais irrépétibles de la demanderesse soient pris en charge à hauteur de 2 000 € par la Compagnie IBM FRANCE, en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les dépens :

La Compagnie IBM FRANCE , qui succombe au principal, devra supporter les dépens conformément aux prescriptions de l'article 696 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

Statuant par jugement contradictoire rendu après avis des conseillers composant la juridiction en formation incomplète lors de l'audience présidée par le juge départiteur, en premier ressort, par mise à disposition au greffe,

Constata que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail avec la Compagnie IBM FRANCE par Frédérique LOPEZ est fondée sur des manquements de l'employeur et doit avoir les effets d'un licenciement nul,

Condamne la Compagnie IBM FRANCE à payer à Frédérique LOPEZ la somme de 120 000 € à titre de dommages-intérêts, outre les intérêts au taux légal à compter du présent jugement,

Condamne la Compagnie IBM FRANCE à payer à Frédérique LOPEZ la somme de 111 744 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

Condamne la Compagnie IBM FRANCE à payer à Frédérique LOPEZ la somme de 37 248 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

Condamne la Compagnie IBM FRANCE à payer à Frédérique LOPEZ la somme de 3 724 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

Rappelle que le présent jugement est assorti de droit de l'exécution provisoire à hauteur de 55 872 €

Condamne la Compagnie IBM FRANCE à payer à Frédérique LOPEZ la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la Compagnie IBM FRANCE aux dépens.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe à la date indiquée.

Le greffier



Le juge départiteur



**POUR EXPÉDITION CERTIFIÉE
CONFORME A LA MINUTE
LE GREFFIER EN CHEF**



CONSEIL DE PRUD'HOMMES
B.P. 71029
37, Avenue Pierre Semard
06133 GRASSE CEDEX

Tél. : 04.92.60.74.60.

R.G. N° F 11/01510

SECTION : Encadrement

AFFAIRE :

Frédérique LOPEZ
C/
COMPAGNIE IBM FRANCE

REPUBLIQUE FRANCAISE

NOTIFICATION D'UN JUGEMENT

Par lettre recommandée avec A.R.
et indication de la voie de recours

Madame Frédérique LOPEZ
Les Hauts de Saint Lambert
1207 Chemin de Vosgelade
06140 VENCE

DEMANDEUR

COMPAGNIE IBM FRANCE
17 Avenue de l'Europe
92275 BOIS COLOMBES CEDEX

DEFENDEUR

Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la Directrice de Greffe du Conseil de Prud'hommes, en application de l'article R. 1454-26 du Code du Travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu le : **Vendredi 09 Novembre 2012**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est :

- Opposition
- Contredit
- Appel
- Pourvoi en cassation
- Pas de recours immédiat

AVIS IMPORTANT :

Les voies de recours (délais et modalités) sont mentionnées sur la feuille ci-jointe.

Code du Travail :

Article R 1461-1 : Le délai d'appel est d'un mois. L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé, au greffe de la cour.

Code de Procédure Civile :

Article 668 : La date de la notification par voie postale est, (...) à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre.

Article 680 : (...) L'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

Lorsque le recours peut être formé sans le ministère d'un avoué ou d'un avocat, l'exercice de la voie de recours est soumis au paiement de la contribution pour l'aide juridique d'un montant de 35 euros sauf en cas de bénéfice de l'aide juridictionnelle. En cas de non paiement, l'irrecevabilité du recours pourra être prononcée.

Article 612 : Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois...

Article 973 : Les parties sont tenues, (...), de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Cette constitution emporte élection de domicile.

Article 974 : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de cassation.

Fait à GRASSE, le - 9 NOV. 2012

P/La Directrice de Greffe ,

2102 NOV 6 -