

Concilier la protection des données personnelles de santé et l'obligation de sécurité au travail à l'heure du covid-19

Marine Doisy, Avocate au barreau de Paris, collaboratrice du cabinet Vigo, membre du réseau international d'avocats GESICA

Emmanuel Daoud, Avocat au barreau de Paris, associé du cabinet Vigo, membre du réseau international d'avocats GESICA

La pandémie de Covid-19 met à l'épreuve les obligations des entreprises et employeurs en termes de santé et de sécurité au travail, et de conformité aux règles encadrant la protection des données à caractère personnel de leurs effectifs et des personnes physiques avec lesquelles ils sont amenés à travailler. En dépit du caractère inédit de la crise sanitaire, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) en France, comme le Comité européen pour la protection des données (CEPD) au niveau européen, rappellent que les dispositions du règlement général européen pour la protection des données (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD) ont vocation à être appliquées : comme toute règle en matière de conformité, les dispositions du RGPD s'érigent en garde-fou face au risque accru d'atteintes et d'intrusions dans la vie privée des personnes concernées en situation de crise.

Dès le 6 mars 2020, la CNIL a publié en ligne quelques « rappels » sur la collecte de données personnelles ⁽¹⁾, visant à remémorer aux employeurs la nécessaire conciliation qu'ils ont la charge d'opérer entre leur obligation de sécurité et de santé au travail, d'une part, et leur obligation de protection des données à caractère personnel, d'autre part. De même, après un premier communiqué de presse de sa présidente en date du 16 mars 2020 ⁽²⁾, le CEPD a quant à lui publié, le 19 mars, une déclaration relative au traitement des données à caractère personnel dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, afin de rappeler quelques principes applicables, notamment, aux traitements de données à caractère personnel par les employeurs dans cette situation de crise ⁽³⁾.

En réalité, d'autres autorités de protection des données européennes se sont également saisies du sujet ⁽⁴⁾, afin d'orienter, notamment, les employeurs dans la collecte de données dans ce contexte.

Si la crise sanitaire actuelle pourrait inviter ou contraindre les employeurs à collecter des données de santé de leur personnel ou visiteurs par exemple, pour mémoire, on peut souligner que ce type de données entre dans les catégories particulières de données, aux termes de l'article 9, alinéa 1^{er} du RGPD. Ces données sont ainsi des données à caractère personnel dites « sensibles », qui font l'objet d'une interdiction de principe de traitement de la part, notamment, des employeurs - sauf exceptions limitativement énumérées aux paragraphes 2 à 4 de l'article 9 du RGPD.

Définition

Aux termes du considérant 35 du RGPD, les données de santé « devraient comprendre l'ensemble des données se rapportant à l'état de santé d'une personne concernée qui révèlent des informations sur l'état de santé physique ou mentale passé, présent ou futur de la personne concernée. Cela comprend des informations sur la personne physique collectées lors de l'inscription de cette personne physique en vue de bénéficier de services de soins de santé ou lors de la prestation de ces services au sens de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil au bénéfice de cette personne physique ; un numéro, un symbole ou un élément spécifique attribué à une personne physique pour

l'identifier de manière unique à des fins de santé ; des informations obtenues lors du test ou de l'examen d'une partie du corps ou d'une substance corporelle, y compris à partir de données génétiques et d'échantillons biologiques ; et toute information concernant, par exemple, une maladie, un handicap, un risque de maladie, les antécédents médicaux, un traitement clinique ou l'état physiologique ou biomédical de la personne concernée, indépendamment de sa source, qu'elle provienne par exemple d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé, d'un hôpital, d'un dispositif médical ou d'un test de diagnostic *in vitro* ».

Comment, dans ces circonstances, concilier les obligations incombant aux employeurs (et aux employés eux-mêmes) en termes de sécurité au travail, et les obligations induites par la protection due aux données à caractère personnel de santé ?

Conseils pratiques

La lutte contre la propagation du Covid-19 dans l'entreprise ne justifie pas un standard moindre de protection des données à caractère personnel des employés. L'employeur doit ainsi penser, en même temps qu'il met en place des mesures organisationnelles propres à assurer la sécurité et la santé au travail, à assurer la licéité et la sécurité des données qu'il viendrait à traiter dans ce cadre, surtout s'il s'agit de données de santé, dont le traitement est par principe interdit - sauf exceptions

I - Sur la nécessaire conciliation entre la protection des données personnelles de santé et l'obligation de santé et de sécurité au travail

Pour rappel, l'employeur a, à l'égard de ses salariés ou agents, une obligation de protection de la santé et de la sécurité au travail. L'article L. 4121-1 du code du travail énonce en effet que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Ainsi, le gouvernement français, dans ses propres indications aux employeurs, a pu relever qu'à ce titre, ce dernier peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise  (5).

Aux termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, les employés eux-mêmes ont également une obligation de mettre en oeuvre tous les moyens pour préserver la santé et la sécurité d'autrui et leur propre sécurité et santé au travail. Cet article énonce en effet que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Ainsi, l'obligation pour l'employeur d'assurer sécurité et santé au travail implique de la part de ce dernier, la mise en oeuvre d'action de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Face à l'épidémie de Covid-19, elle requiert donc la mise en place de mesures particulières..

Néanmoins, ainsi que le rappellent unanimement les autorités de contrôle et le CEPD, une telle obligation ne permet pas, et ne doit pas permettre aux employeurs, même dans ces circonstances exceptionnelles - d'état d'urgence sanitaire  (6) -, d'enfreindre les règles afférentes à la protection due aux données sensibles, en ce compris celles de santé.

La CNIL, relève ainsi que « par exemple, les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé/agent et ses proches » (7).

Il en est de même du CEPD et de sa présidente, qui, tout en rappelant que les règles de protection des données ne font pas obstacle aux mesures prises pour lutter contre la pandémie de coronavirus, « ont souhaité souligner que, même en cette période exceptionnelle, le responsable de traitement et le sous-traitant doivent garantir la protection des données personnelles des personnes concernées » (8).

Pas question, ainsi, selon la CNIL, de faire procéder à des relevés et collectes obligatoires quotidiens des températures corporelles de chaque employé ou visiteur (9), ni de collecter des fiches ou questionnaires médicaux généraux auprès de l'ensemble de ces intéressés. Pas question non plus, selon le CEPD, d'exiger de l'ensemble des visiteurs, dans une entreprise, de fournir des données de santé les concernant dans le contexte de l'épidémie, sauf à répondre par là à une obligation légale stricte (10).

Le cadre fixé par le RGPD s'impose et doit être concilié avec l'obligation de garantir la santé et la sécurité au travail des salariés.

II - Sur la mise en oeuvre concrète de cette conciliation par l'employeur et ses avocats

Bases légales des traitements. Édictant des orientations pour l'ensemble de l'Espace économique européen, le CEPD rappelle que les données de santé devront être traitées, lorsque le consentement préalable des intéressés n'est pas requis, exclusivement lorsque ces traitements s'avéreront strictement nécessaires aux employeurs pour des raisons d'intérêt public et de santé publique, en vue de la protection d'intérêts vitaux, ou enfin, aux fins de respecter une obligation légale imposée par le droit européen ou le droit interne de l'État concerné. L'interdiction de principe des traitements de données de santé, en effet, n'a plus vocation à s'appliquer, lorsque, notamment :

- le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée (RGPD, art. 9. 2 c) ; ou
- le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique, sur la base du droit de l'Union ou du droit de l'État membre (RGPD, art. 9. 2 i).

Ces deux fondements peuvent ainsi être invoqués par l'employeur pour traiter des données de santé dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus dans l'entreprise, sous réserve de garanties appropriées et d'une utilisation de ces données exclusivement pour cette finalité déterminée.

Le préambule du RGPD rappelle d'ailleurs expressément que « certains types de traitement peuvent être justifiés à la fois par des motifs importants d'intérêt public et par les intérêts vitaux de la personne concernée, par exemple lorsque le traitement est nécessaire à des fins humanitaires, y compris pour suivre des épidémies et leur propagation, ou dans les cas d'urgence humanitaire, notamment les situations de catastrophe naturelle et d'origine humaine » (11).

Considéranrs 52 et 54 du RGPD

« 52 - Des dérogations à l'interdiction de traiter des catégories particulières de données à caractère personnel devraient également être autorisées lorsque le droit de l'Union ou le droit d'un État membre le prévoit, et sous réserve de garanties appropriées, de manière à protéger les données à caractère personnel et d'autres droits fondamentaux, lorsque l'intérêt public le commande, notamment le traitement des données à caractère personnel dans le domaine du droit du travail [...] à des fins de sécurité, de surveillance et d'alerte sanitaire, de prévention ou de contrôle de maladies transmissibles et d'autres menaces graves pour la santé. [...]

54 - Le traitement des catégories particulières de données à caractère personnel peut être nécessaire pour des motifs d'intérêt public dans les domaines de la santé publique, sans le consentement de la personne concernée. Un tel traitement devrait faire l'objet de mesures appropriées et spécifiques de façon à protéger les droits et libertés des personnes physiques. [...] De tels traitements de données concernant la santé pour des motifs d'intérêt public ne devraient pas aboutir à ce que des données à caractère personnel soient traitées à d'autres fins par des tiers, tels que les employeurs [...] ».

Comme à l'accoutumée, tout traitement de données à caractère personnel devra être effectué par l'employeur pour la finalité bien précise et spécifique de protection de la santé des personnes concernées, sur le lieu de travail, et ces dernières devront recevoir une information transparente et claire concernant ces traitements (finalité, durée de conservation des données, mesures de sécurité mises en place, etc.).

Mesures à mettre en place. Afin de protéger les droits des personnes concernées, la CNIL recommande aux employeurs de mettre en place, dans leur structure, un mécanisme de signalement ou des canaux dédiés, pour que les employés effectuent spontanément, auprès de l'employeur ou des autorités sanitaires, des remontées individuelles d'information les concernant, en lien avec une éventuelle exposition au virus.

Couplé à l'obligation faite aux employés (et rappelée explicitement par la CNIL) d'« informer [leur] employeur en cas de suspicion de contact avec le virus », ce mécanisme doit permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour éviter la propagation du virus. Le gouvernement français a d'ailleurs également ajouté que les salariés et agents de l'entreprise sont invités à se conformer aux instructions données par l'employeur, notamment en matière sanitaire⁽¹²⁾. De telles obligations incombent donc normalement spontanément aux employés. Il n'est pas inutile de rappeler toutefois qu'en vertu de l'alinéa 3 de l'article L. 4122-1 du code du travail, cette obligation faite au salarié est dans tous les cas sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur, quant à la sécurité et à la santé de ses salariés.

La mise en place de tels canaux dédiés nécessite de la part des employeurs de sensibiliser et d'informer les salariés de ce possible traitement. En cas de signalement par un employé, l'employeur pourra alors consigner les informations relatives à cette remontée d'informations, c'est-à-dire, en particulier, la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée et les mesures organisationnelles prises pour répondre au signalement : confinement, télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc. Au besoin, ces informations pourront être transmises aux autorités sanitaires⁽¹³⁾.

Ce mécanisme de signalement devra s'accompagner, naturellement, de l'actualisation par l'employeur du document unique d'évaluation des risques⁽¹⁴⁾, et des mesures organisationnelles indispensables en temps d'épidémie : mise en place effective des gestes barrières et des règles de distanciation, limitation des réunions et déplacements au strict nécessaire, annulation ou report des déplacements non indispensables, adaptation de l'organisation du travail (par exemple par la mise en place de rotation des équipes), etc.⁽¹⁵⁾ La CNIL, comme l'ensemble des autorités, invite également à favoriser les modes de travail à distance pour tous les postes qui le permettent, et le recours à la médecine du travail. Elle donne à ce sujet des recommandations spécifiques pour que la mise en place du télétravail puisse s'accompagner de mesures de sécurité renforcées pour garantir la sécurité des systèmes d'information et des données traitées - des recommandations qui méritent également d'être étudiées par les employeurs et leurs conseils⁽¹⁶⁾.

À noter d'ailleurs qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en oeuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, notamment en cas de menace d'épidémie.

Exemples de bonnes pratiques

- Mettre en place un canal dédié pour que les salariés et collaborateurs puissent remonter spontanément toute information relative à leur exposition au virus ;
- Sensibiliser les collaborateurs à ce dispositif et les inviter à y avoir recours ;
- Procéder à l'actualisation du document unique d'évaluation des risques ;
- Favoriser les modes de travail à distance et mettre en place des mesures appropriées pour assurer la sécurité des systèmes d'information et des données traitées ;
- Ne pas faire procéder à des relevés obligatoires quotidiens des températures corporelles de chaque employé ou visiteur ;
- Ne pas collecter des fiches ou questionnaires médicaux généraux auprès de l'ensemble des salariés et visiteurs.

AIPD et minimisation des données. Afin de garantir la protection des données à caractère personnel de santé susceptibles d'être traitées par les employeurs, la CNIL va d'ailleurs encore plus loin et invite l'ensemble des acteurs économiques à « suivre les recommandations des autorités sanitaires et à effectuer uniquement les collectes de données sur la santé des individus qui auraient été sollicitées par les autorités compétentes » : tout autre type de traitement de ces données devrait être exclu.

Le CEPD invite de la même manière, en conformité avec le principe de minimisation des données  (17), à ne révéler des informations personnelles concernant un salarié atteint par le covid-19 ou susceptible de l'être, que celles qui sont strictement nécessaires (par exemple, pour la prévention) et lorsque le droit interne l'autorise. En cas de divulgation de l'identité d'une personne atteinte, celle-ci doit en être informée en avance  (18).

Enfin, il convient également de rappeler qu'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) devra être effectuée pour ces traitements de données de santé. Les traitements ayant pour finalité la gestion des alertes et des signalements en matière sociale et sanitaire ou des alertes professionnelles font partie, en effet, des traitements considérés comme susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques  (19).

Plus généralement, il résulte de l'article 35 du RGPD qu'une analyse d'impact est requise chaque fois que sont traitées à grande échelle des données sensibles, ou lorsque le traitement en cause réunit au moins deux des neuf critères identifiés par le groupe « Article 29 » dans ses lignes directrices, notamment : le traitement implique des données sensibles ou des données à caractère hautement personnel, et les données concernent des personnes vulnérables (en ce compris les employés)  (20).

Les mesures prises pour protéger la santé et la sécurité des employés au travail devront être reprises et détaillées dans le plan de continuité d'activité de l'entreprise, établi pour lui permettre de maintenir l'activité essentielle de l'organisation. La CNIL rappelle à cet égard dans ses recommandations du 6 mars 2020, que l'employeur peut dans ce cadre traiter certaines données à caractère personnel - non sensibles cette fois (noms, prénoms, poste, etc.), en particulier celles des personnes identifiées comme étant nécessaires à la continuité du service.

Les entreprises seront naturellement accompagnées, dans cette période de crise et dans la mise en place d'une conformité adaptée à cette période, par leurs avocats, tant du point de vue conformité que du point de vue du respect du droit du travail. Ceux-ci ont en effet la tâche d'accompagner leurs clients dans la mise en place de l'ensemble des

mesures et garanties précitées. Ils ne devront pas oublier de rappeler à cette occasion que l'ensemble des décisions et processus décisionnels afférents doivent être parfaitement documentés par les employeurs.

Pour mémoire, si certaines autorités de contrôle, comme l'ICO britannique  (21), ont souligné expressément qu'en cette période de pandémie, elles ne pénaliseraient pas les entreprises et organisations qui doivent prioriser d'abord d'autres domaines d'intervention, tel n'est pas le cas de la CNIL, qui n'a fait aucune communication spécifique concernant les procédures de contrôle à venir ou en cours. On notera en tout état de cause que, pour ces secondes, les nouvelles dispositions de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, semblent s'appliquer et partant, que les délais régissant habituellement les procédures de contrôle de la CNIL doivent être rallongés.

La conformité, un garde-fou pour le respect des droits en période de crise. La pandémie de covid-19 est ainsi, à nouveau, une invitation faite aux entreprises d'opérer une conciliation entre la protection des données de leurs salariés et l'impératif de sécurité qu'il leur revient de respecter, si besoin est avec l'appui de leurs conseils.

Le droit de la conformité, y compris en matière de protection des données à caractère personnel, est plus que jamais applicable : il s'érige en garde-fou, face au risque de potentielles atteintes aux droits fondamentaux induites par les situations de crise.

Ce garde-fou proposé par le droit de la conformité de manière générale s'étend dans tous les domaines et à toutes les personnes, privées mais également publiques. La CNIL et le CEPD invitent d'ailleurs, dans leurs communications, tout autant les autorités publiques au respect des garanties du RGPD dans la lutte contre la propagation du virus covid-19  (22).

Conseils pratiques de conformité

Quelques points à ne pas oublier pour tout traitement de données de santé par l'employeur dans le cadre de la lutte contre la propagation du covid-19 :

- Effectuer une analyse d'impact relative à la protection des données préalablement à tout traitement ;
- Fournir une information transparente et claire aux personnes concernées sur ces traitements (finalités, durée de conservation des données, mesures de sécurité mises en place, etc.) ;
- Le traitement doit être justifié par une base légale prévue par l'article 9 du RGPD (en l'espèce : le consentement explicite de la personne concernée, la sauvegarde de ses intérêts vitaux, ou pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique) ;
- Les données ainsi traitées ne doivent être utilisées exclusivement que pour les finalités préalablement déterminées ;
- Ne collecter que les données strictement nécessaires à cette finalité (minimisation du traitement) ;
- Ne pas oublier de documenter l'ensemble de ces étapes.

Mots clés :

DROIT SOCIAL * Salarié * Protection * Données à caractère personnel * Données de santé - Santé et sécurité au travail * Covid-19

- (1) CNIL, les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles, 6 mars 2020.
- (2) CEPD, *Statement of the EDPB Chair on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak*, 16 mars 2020.
- (3) CEPD, *Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak*, 19 mars 2020.
- (4) V., par ex., les lignes directrices de l'ICO britannique, *Data protection and coronavirus : what you need to know*, avr. 2020, et celles de la Garante italienne, *Coronavirus : no do-it-yourself (DIY) data collection, says the Italian DPA*, 2 mars 2020.
- (5) Ministère du Travail, *Coronavirus - COVID-19, Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés*, 19 mars 2020, p. 7.
- (6) ¹ V. L. n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et Décr. n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.
- (7) V., encore, la position de la Garante italienne : « *Employers must refrain from collecting, in advance and in a systematic and generalized manner, including through specific requests to the individual worker or unauthorized investigations, information on the presence of any signs of influenza in the worker and his or her closest contacts, or anyhow regarding areas outside the work environment* ».
- (8) EDPB, *Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak*, préc., p. 1 ; EDPB, *Statement of the EDPB Chair on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak*, préc
- (9) Sur cette question précise, v. les précisions apportées par le ministère du Travail, *Coronavirus : Questions/Réponses pour les entreprises et les salariés*, version actualisée au 16 avril 2020.
- (10) Certaines autorités de contrôle semblent plus flexibles dans leurs *guidelines* à ce sujet. L'ICO indique ainsi beaucoup plus explicitement que la CNIL ou que la Garante italienne par exemple, que les employeurs, dans le contexte de l'épidémie de covid-19, peuvent traiter des données de santé, y compris des salariés ou visiteurs, lorsque cela est nécessaire pour protéger la santé des employés.
- (11) RGPD, consid. 46.

(12) Ministère du Travail, Coronavirus - COVID-19, Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés, préc., p. 3.

(13) V. également les guidelines de la Garante, qui émet la même recommandation à destination des employeurs italiens : *«In this context, the employer may invite their employees to make, where necessary, such communications by facilitating the way they are routed, including through dedicated channels ; the obligations for the employer to inform the competent entities of any change in the 'biological'risk to health at work arising from the Coronavirus are left unprejudiced along with the other tasks related to health surveillance of workers through the competent doctor»*.

(14) C. trav., art. R. 4121-2.

(15) Ministère du Travail, Coronavirus - COVID-19, Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés, préc., p. 9.

(16) CNIL, Les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail, 1^{er} avr. 2020.

(17) RGPD, art. 5. 1 c.

(18) Sur ce sujet, l'ICO semble à nouveau adopter une approche un peu plus flexible : le RGPD n'interdit pas nécessairement à l'employeur, dans le cadre de son obligation de garantir la sécurité, de prévenir ses employés que l'un d'entre eux a contracté le virus. Toutefois, seule l'information nécessaire doit et peut être divulguée.

(19) CNIL, Délib. n° 2018-327 du 11 octobre 2018 portant adoption de la liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données est requise.

Note 20 G29, Lignes directrices concernant l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) et la manière de déterminer si le traitement est « susceptible d'engendrer un risque élevé aux fins du règlement (UE) 2016/679 », 4 oct. 2017, 17/FR, WP 248 rév. 01, p. 10-14.

(20) G29, Lignes directrices concernant l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) et la manière de déterminer si le traitement est « susceptible d'engendrer un risque élevé aux fins du règlement (UE) 2016/679 », 4 oct. 2017, 17/FR, WP 248 rév. 01, p. 10-14.

(21) ICO, *Data protection and coronavirus : what you need to know*, avr. 2020.

(22) V., sur cette question, les préconisations données aux autorités nationales pour encadrer tout recours aux nouvelles technologies pour lutter contre la propagation du covid-19 : Audition commission des lois Assemblée

nationale, propos liminaires de M.-L. Denis, 8 avr. 2020 ; CEPD, *Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak*, préc. ; CNIL, Le gouvernement s'adresse aux Français par SMS : le cadre légal applicable, 19 mars 2020.

Copyright 2020 - Dalloz – Tous droits réservés