



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

T. : 0032(0)2/653.36.80

F. : 0032(0)2/652.37.80

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 88

15 juin 2019

Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (www.terralaboris.be).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Pension > Pension de retraite](#)

Cass., 1^{er} avril 2019, n° S.17.0043.N

L'article 12, § 2, 3°, de la loi du 10 mai 2007 dispose que, en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale (et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du Titre II relatif à la justification des distinctions), une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe en cas de fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants. Il ressort de ce texte ainsi que des travaux parlementaires que le législateur a entendu faire usage de la faculté contenue au point 6.2. de la Directive n° 2000/78/CE (selon lequel les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe).

2.

[Droits fondamentaux > Liberté d'expression](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 22 mars 2019, R.G. 19/76/A

Qu'il ait qualité de représentant du personnel ou non, tout travailleur a le droit de porter à la connaissance de l'administration compétente des informations concernant une demande de chômage temporaire formulée par son employeur et d'accompagner cette communication de documents permettant d'apprécier la véracité des informations communiquées. Il ne dépasse pas, ce faisant, les bornes du droit de critique dont il jouit dans le cadre de sa liberté d'expression en tant que travailleur salarié. Il ne peut davantage être convaincu d'être animé par une intention de nuire à son employeur, alors que sa démarche procède d'une légitime volonté de défendre son droit – et celui de tous les autres travailleurs non-grévistes – à sa/leur rémunération, l'employeur tentant, par tous les moyens, de ne pas payer celle-ci, alors qu'il aurait dû connaître la position, constante, de l'ONEm en cas de grève nationale.

3.

[Relation de travail > Secteur privé : autres > Volontariat / Bénévolat](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 16 octobre 2018, R.G. 2017/AL/644¹

La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires exclut en son article 3 l'application du volontariat à une activité qui est exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail. Dès lors que ceci est l'intention des parties et que l'intéressée bénéficie (en l'espèce) du revenu d'intégration sociale, il y a en outre lieu de renvoyer à l'arrêté royal du 15 février 2007, réglant

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Requalification d'une convention de bénévolat en contrat de travail](#).

certaines aspects de la coexistence du volontariat et du droit à l'intégration sociale, qui contient une obligation d'information préalable du C.P.A.S.

4.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Nécessités de l'entreprise](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 18 mars 2019, R.G. 17/1.733/A](#)

Le licenciement motivé par le refus légitime du travailleur de voir modifier ses conditions de travail doit être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable et ce, d'autant plus que la modification portait sur un élément essentiel du contrat, à savoir la rémunération, dans la mesure où la diminution de ses prestations impliquait une diminution de celle-ci.

5.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Conduite](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 14 janvier 2019, R.G. 18/23/A](#)

Pour être en lien avec la conduite du travailleur, n'apparaît pas manifestement déraisonnable le licenciement décidé en raison de son attitude inadéquate à l'égard de certains clients, attestée par SMS et courriels de ces derniers, renseignant, notamment, des propos déplacés, un manque de professionnalisme ainsi qu'un mélange entre rapports professionnels et privés avec les intéressés.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Marche-en-Famenne\), 14 mars 2019, R.G. 17/276/A](#)

Sur la base d'expressions telles que « faits de harcèlement moral et sexuel au travail, attouchements, comportements sexuels déplacés au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues » et « comportement inacceptable vis-à-vis d'un membre de l'encadrement qui relève de l'insubordination », le tribunal ne peut se faire une idée des comportements précisément reprochés au travailleur, ignorant les personnes concernées par ceux-ci et, surtout, la date à laquelle ils se sont déroulés et ne peut vérifier si le délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est respecté ou si l'audition a eu lieu dans un délai raisonnable à dater de leur connaissance.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision](#)

Trib. trav. Liège (div. Namur), 12 mars 2019, R.G. 17/697/A

La seule référence, dans la lettre notifiant la rupture pour motif grave, à un comportement constitutif d'« une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle », sans autre précision, est bien entendu insuffisante. Il n'est même pas question d'une quelconque notification d'un motif, défaut que l'employeur ne peut pallier en affirmant que le travailleur savait et devait savoir ce qui lui était reproché.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Dénonciation de l'employeur / de collègues](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 22 mars 2019, R.G. 19/76/A

Le travailleur qui entend dénoncer une situation à une autorité administrative n'a aucune obligation d'informer son employeur de sa démarche. Ce n'est pas, de sa part, verser dans le dénigrement ou toute autre forme d'excès à l'égard de ce dernier.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Entrave\(s\) au contrôle médical](#)

Trib. trav. Liège (div. Neufchâteau), 14 janvier 2019, R.G. 18/21/A

Le défaut de présentation devant le médecin du travail ne constitue pas une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, même à admettre que le travailleur avait connaissance de la convocation, déposée dans son casier.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture pour force majeure > Inaptitude physique définitive](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 15 mars 2019, R.G. 17/863/A

Dès lors que, dans un courrier sans équivoque, le travailleur demande lui-même la délivrance d'un formulaire C4 pour cause d'inaptitude définitive, c'est à juste titre que celui-ci mentionne que le contrat a été rompu pour force majeure invoquée par le travailleur, qui a pris l'initiative du constat et de la reconnaissance de celle-ci. Même s'il a fait examiner l'intéressé par son conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur ne saurait donc être considéré comme étant l'auteur d'une rupture irrégulière du contrat entraînant la déduction d'une indemnité compensatoire de préavis.

11.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de fermeture](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 novembre 2018, R.G. 2017/AL/649²](#)

L'article 44 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise (selon lequel le travailleur et, selon les cas, l'employeur ou son mandataire, le curateur, le liquidateur, le commissaire au sursis ou le nouvel employeur ou son mandataire mentionnent les renseignements appropriés sur le formulaire, les certifient exacts et les signent conjointement) vise, pour ce qui est des liquidateurs, les liquidateurs désignés en cas de liquidation de la société et non les liquidateurs après faillite, désignés par le tribunal. Ces derniers succèdent au curateur au contraire des premiers et leur rôle est limité à la survivance passive de la société dissoute.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Compléments aux avantages de sécurité sociale](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 13 novembre 2018, R.G. 15/779/A³](#)

L'indemnité réservée à certains travailleurs en violation de l'article 45, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969 (selon lequel tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaire de ceux qui résultent de la loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie) n'en conserve pas moins son caractère non rémunérateur.

Aussi, un complément aux allocations familiales est-il exclu de la notion de rémunération, s'agissant d'une indemnité payée en complément d'un avantage accordé pour une branche de la sécurité sociale, et ce sans restriction et même en cas de violation de l'article 45.

13.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Compétence des juridictions belges > Personnel d'ambassade](#)

[Cass., 4 mars 2019, n° S.15.0051.N](#)

La Convention des Nations Unies du 2 décembre 2004 sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens dispose en son article 11 que, à moins que les États concernés n'en conviennent autrement, un État ne peut invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre État, dans une procédure se rapportant à un contrat de travail entre l'État et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli, en totalité ou en partie, sur le territoire de cet autre État.

Ceci ne s'applique pas notamment si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique (art. 11.2., a)), à savoir des « *acta iure imperii* ». Tel n'est pas le cas d'un « chef douane-expédition », vu la nature des fonctions exercées (celles-ci étant dûment constatées, en l'espèce, par le juge du fond).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Le formulaire de demande d'indemnisation adressé au Fonds de Fermeture peut-il être signé par un liquidateur après faillite ?](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Avantages complémentaires alloués aux travailleurs d'une entreprise : cotisations de sécurité sociale ?](#)

14.

[Accidents du travail* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Choc psychologique](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 février 2019, R.G. 2016/AB/1.132⁴](#)

La prise de connaissance par une fonctionnaire, au bureau de sa résidence administrative, d'un courrier émanant de sa hiérarchie, mettant en cause la réalité des prestations effectuées et induisant une réelle suspicion de mensonge ainsi qu'une remise en cause de son intégrité remplit les conditions de l'événement soudain dès lors qu'elle a entraîné un choc psychologique avéré. La cour relève que, le dossier révélant par ailleurs qu'il y avait un vécu de harcèlement, rien n'enlève au caractère instantané de l'événement, l'essence même d'un « choc » étant précisément son caractère brusque et soudain.

15.

[Accidents du travail* > Réparation > Prothèses](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 10 octobre 2018, R.G. 2017/AL/429⁵](#)

Pour déterminer si des appareils de prothèse ou d'orthopédie ont été rendus nécessaires par un accident du travail, il ne faut pas procéder à un examen abstrait de la situation de la victime mais recourir à une analyse particulière, individuelle, tenant compte du mode de vie et du profil social de l'intéressé. L'appareillage doit tenir compte des capacités physiques et du mode de vie du blessé. Ainsi, si celui-ci est resté particulièrement actif.

16.

[Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 6 novembre 2018, R.G. 2017/AN/172⁶](#)

L'abaissement de l'âge maximal pour pouvoir remplir la condition d'admissibilité au bénéfice des allocations d'insertion avec effet au 1er janvier 2015 n'est pas accompagné de mesures de transition, non plus que de mesures compensatoires ou de substitution. De manière générale, il s'agit d'un recul de la protection sociale. La possibilité de se tourner vers le C.P.A.S. ne suffit pas à modifier ceci, s'agissant d'un recul dont le caractère est sensible. Vu la question des ressources et d'état de besoin, cet octroi n'est pas garanti à tous.

Pour ce qui est des motifs d'intérêt général, l'ampleur de l'économie vantée ne paraît pas avoir été évaluée avant l'adoption de la mesure et, actuellement, son efficacité budgétaire concrète n'est toujours pas évoquée. N'a pas non plus été évaluée avant son adoption l'incitation à l'insertion professionnelle.

Aucune indication n'est enfin donnée de la possibilité d'atteindre les mêmes objectifs (économie et insertion professionnelle) par des mesures ayant un impact moins important. Toute comparaison des effets de la mesure avec la régression imposée est dès lors impossible. Celle-ci n'est pas proportionnée aux objectifs poursuivis.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Choc émotionnel et accident du travail](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Appareils de prothèse ou d'orthopédie : examen du critère de nécessité](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Abaissement de l'âge maximal pour bénéficier des allocations d'insertion et principe du standstill](#).

17.

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Standstill](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 5 octobre 2018, R.G. 2018/AL/6⁷](#)

Suite aux modifications introduites à deux reprises dans le texte de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 sur la question du suivi de la recherche d'emploi (l'ancien article 80 ayant été abandonné en 2004 et de nouvelles dispositions étant applicables avec effet au 1^{er} janvier 2016), est intervenu un changement de paradigme, étant l'introduction de mesures nouvelles qui ont eu pour effet de transformer le contrôle passif antérieur en un suivi régulier et intensif de la recherche d'emploi appréhendée. Celles-ci ont été voulues dans un souci de cohérence, de régularité et d'accompagnement, et non plus eu égard au caractère exceptionnel et continu des efforts fournis.

Le texte applicable à partir du 1^{er} janvier 2016 ne permet pas de constater le retrait pur et simple d'un droit acquis, s'agissant d'une modification des modalités de contrôle de la recherche d'emploi. Il y a trois étapes, comme auparavant, étant un avertissement, une réduction ou une exclusion temporaire des allocations en fonction de la situation familiale et, enfin, une exclusion définitive, modulée elle-même en fonction de celle-ci. Le recul significatif de la protection sociale n'est pas établi.

18.

[Chômage > Procédure administrative > Décision administrative > Délai raisonnable](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 12 décembre 2018, R.G. 17/7.018/A](#)

Dès lors que le principe de légalité doit prévaloir sur le principe de bonne administration, le non-respect du délai raisonnable par une administration publique ne peut conduire au constat d'absence d'infraction à la réglementation.

19.

[Assujettissement - Salariés > Sanctions forfaitaires](#)

[C. const., 4 avril 2019, n° 50/2019](#)

Ni l'emplacement de l'article 22^{ter} de la loi du 27 juin 1969 dans le chapitre IV de la loi (consacré à la perception et au recouvrement des cotisations de sécurité sociale) ni les travaux préparatoires de la loi-programme qui en est à l'origine ainsi que ceux des diverses modifications intervenues à sa suite ne qualifient la mesure de sanction pénale.

La régularisation d'office des cotisations dues n'a pas une fonction répressive mais constitue une mesure qui doit être qualifiée de sanction de nature essentiellement civile, dans l'intérêt du financement de la sécurité sociale, destinée à mettre fin à une situation contraire à la loi, de sorte qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. Dès lors que la disposition en cause instaure une mesure de nature essentiellement civile, dans l'intérêt du financement de la sécurité sociale, le principe *non bis in idem* ne peut s'y appliquer.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Suivi de la recherche active d'emploi et principe du standstill](#).

20.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Recouvrement > Modes > Contrainte](#)

[C. const., 4 avril 2019, n° 49/2019](#)

La mise en demeure préalable à la contrainte doit permettre à l'employeur débiteur (1) de prendre connaissance d'une description claire et d'une justification des différents montants qui lui sont réclamés et qui feront, le cas échéant, l'objet du recouvrement par voie de contrainte (cotisations, majorations de cotisations, intérêts de retard, indemnités forfaitaires y compris les majorations et sommes visées aux articles 30*bis* et 30*ter*), (2) de contester ces montants auprès de l'O.N.S.S. ou (3) de solliciter un plan de recouvrement amiable qui suspendrait la délivrance d'une éventuelle contrainte. Cette mise en demeure doit énoncer les possibilités dont dispose le débiteur pour réagir, et doit déterminer les modalités de contestation de la créance. Par conséquent, si après avoir reçu la mise en demeure par lettre recommandée, l'employeur débiteur conteste, même de façon sommaire, l'existence, le montant ou l'exigibilité de la dette de cotisations sociales, la disposition attaquée ne peut être appliquée, même si cette contestation n'est manifestement pas fondée. Dans ce cas, l'O.N.S.S. doit s'adresser au juge compétent pour contraindre le débiteur au paiement de la créance contestée. Toutefois, le simple défaut de paiement de la dette ne constitue pas en soi une contestation permettant d'exclure la possibilité de décerner une contrainte (point B.20.2.).

(annulation de l'article 40 de la loi du 27 juin tel qu'il a été remplacé par l'article 4 de la loi du 1^{er} décembre 2016 en ce qu'il ne prévoit pas une procédure préalable à la délivrance de la contrainte qui contienne les garanties essentielles ci-dessus et de l'article 40, § 5, alinéa 2, de la même loi du 27 juin 1969, tel qu'il a été remplacé par l'article 4 de la loi précitée du 1^{er} décembre 2016, en ce qu'il ne permet pas que l'opposition à contrainte soit formée par voie de requête contradictoire et en ce qu'il prévoit que cette opposition doit être formée dans les quinze jours à partir de la signification de la contrainte).

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > P.I.I.S.](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 12 mars 2019, R.G. 18/856/A](#)

La signature d'un P.I.I.S., obligatoire pour les moins de 25 ans, ne l'est, pour les plus de 25 ans, que si la personne concernée n'a pas bénéficié du droit à l'intégration sociale au cours des trois derniers mois. Dans cette hypothèse, et si aucune des parties n'en a pris l'initiative sur base volontaire, le C.P.A.S. ne peut prendre la sanction visée à l'article 30, § 2, de la loi du 26 mai 2002, qui prévoit, après une mise en demeure, la suspension partielle ou totale, pour une période d'un mois maximum du revenu d'intégration sociale si l'intéressé ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat auquel il a souscrit. Celle-ci consiste alors en un refus ou retrait du droit, sauf au demandeur à démontrer qu'il aurait accompli par ailleurs des efforts permettant de constater sa disposition au travail.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Sans-abri > Prime d'installation](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 12 mars 2019, R.G. 18/1.440/A](#)

La prime d'installation doit servir à l'aménagement et à l'équipement du logement occupé dans le même temps que se perd la qualité de sans-abri ; une certaine concomitance doit pouvoir être observée entre

la demande d'octroi et l'entrée dans les lieux, sans qu'il y ait à arrêter un délai, ce qui reviendrait à ajouter une condition au texte légal.

Si aucun délai n'est prévu pour son octroi, il faut cependant qu'elle ait encore un véritable objet au moment où elle est demandée et ne vise pas à permettre au bénéficiaire de remplacer les meubles qui s'y trouvent par d'autres, plus récents, ni, *a fortiori*, de repeindre le logement qu'il occupe depuis quelque temps déjà.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Ressources > Ressources de tiers](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 21 mars 2019, R.G. 18/1.679/A](#)

Le C.P.A.S. ne peut se borner, pour refuser le revenu d'intégration, à vérifier si les ressources du/des cohabitant(s) permettent, après immunisation, d'attribuer à chacune des personnes majeures qui composent le foyer l'équivalent de cette prestation au taux cohabitant. Il a, de plus, l'obligation d'apprécier s'il y a lieu, compte tenu des circonstances particulières du cas d'espèce et du but de la loi, d'user de la faculté de prendre en considération lesdites ressources dans les limites fixées par l'article 34, § 2, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

24.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Effets de la procédure > Droits des créanciers > Egalité](#)

[Cass., 6 mai 2019, n° S.18.0031.F](#)

Aucune disposition légale ne soumet les créanciers de la masse au même régime que les créanciers dans la masse et ne limite leurs droits à l'égard de celle-ci. Il s'ensuit qu'en cas de réalisation d'un bien immeuble du débiteur, les créanciers de la masse peuvent faire valoir leurs droits sur le produit de cette réalisation. Partant, pour autant que cette inscription soit opposable aux autres créanciers, la répartition du prix doit être effectuée dans le respect de l'hypothèque qu'un tel créancier a fait inscrire.

25.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure judiciaire > Compétence](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 27 novembre 2018, R.G. 18/551/A⁸](#)

La compétence matérielle des juridictions du travail lorsque l'objet principal – sinon exclusif – de la demande porte sur la mise en cause de la responsabilité civile d'un C.P.A.S. et qu'est introduite une demande de dommages et intérêts formée à titre principal par un assuré social peut être retenue. Cette contestation suppose en effet l'examen en fait et en droit de la manière dont le C.P.A.S. a appliqué la loi du 26 mai 2002. Il s'agit d'une contestation relative à celle-ci, concernant l'octroi ou le refus du revenu d'intégration sociale au sens de l'article 580, 8°, c), du Code judiciaire. Si le fondement général est la responsabilité civile, il y a, dans la demande introduite, également mise en cause de la correcte application de la loi.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Les juridictions du travail peuvent-elles connaître d'une demande de dommages et intérêts introduite à titre principal ?](#)

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.

Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site](#).