



**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](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 95

15 octobre 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](http://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.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Sanctions disciplinaires](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 1<sup>er</sup> mars 2019, R.G. 17/1.010/A<sup>1</sup>](#)**

Le siège du droit disciplinaire est la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Son article 17, relatif aux pénalités, prévoit qu'à peine de nullité, celles-ci doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté. La constatation du manquement doit émaner de la direction, seule compétente pour appliquer la sanction disciplinaire (en l'espèce, mise à pied). La manière dont le travailleur est informé de la sanction n'est pas soumise à des exigences de forme particulières, aucune disposition légale n'imposant à l'employeur de porter celle-ci à la connaissance du travailleur par écrit (avec renvoi à Cass., 10 octobre 1994, n° S.94.0013.N). Dans l'hypothèse de l'absence d'écrit, l'employeur a néanmoins la charge de prouver le respect du délai.

2.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel\\* \(loi 1991\) > Motifs encadrés par la loi > Motif grave > Faits à prendre en compte](#)

**[Cass., 13 mai 2019, n° S.17.0090.N](#)**

Si le juge doit tenir compte de l'ensemble des faits et circonstances visés à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991, ainsi que de faits antérieurs repris dans cette lettre comme éclairant les faits ou constituant des circonstances aggravantes, ni l'article 4 ni l'article 7 de la loi ne l'empêchent de prendre en compte, dans l'appréciation du fait susceptible d'entraîner le licenciement sans préavis, des faits et circonstances qui n'ont pas été mentionnés dans la lettre visée à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, au titre de faits antérieurs susceptibles d'éclairer les faits en cause ou de constituer des circonstances aggravantes.

3.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Examen du motif](#)

**[C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2019, R.G. 2017/AB/840 \(NL\)](#)**

La protection n'est pas liée au bien-fondé de la plainte mais au dépôt de celle-ci. Le législateur a voulu protéger le travailleur pendant la durée de l'instruction de cette plainte contre des mesures qui seraient fondées sur des faits mentionnés dans la plainte, entraînant la poursuite des comportements de harcèlement dénoncés. Le juge doit vérifier si la mesure litigieuse a un lien avec les griefs repris dans la plainte déposée en vue d'une intervention formelle. Il ne s'agit donc pas d'examiner le bien-fondé des griefs (pour lequel s'applique l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996), mais le lien entre la mesure préjudiciable et les griefs (fondés ou non), repris dans la plainte déposée.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mise à pied : rappel des règles](#).

4.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen du motif](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 4 mars 2019, R.G. 18/324/A](#)**

Dès lors que l'employeur invoque comme motif de licenciement la nécessité de réaliser des économies nécessaires pour sauvegarder la viabilité de son entreprise, il est tenu de démontrer ce motif, étranger à la grossesse. Si aucune pièce n'est produite permettant de constater que ce commerce présentait des difficultés financières et que lesdites difficultés impliquaient une réduction du temps de travail de l'intéressée ou, à défaut, son licenciement, l'indemnité de protection est due.

5.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 6 mai 2019, R.G. 17/3.849/A](#)**

Lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, l'on se trouve dans le cadre du principe *actori incumbit probatio*, soit de l'article 1315, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil. Si les motifs n'ont pas été communiqués et qu'ils ont été demandés, l'employeur doit apporter la preuve à la fois du motif et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable. Il y a un renversement de la charge de la preuve, le licenciement étant présumé non fondé sur un motif valable au sens de la C.C.T. n° 109. Enfin, si le travailleur n'a pas demandé les motifs et qu'il n'a pas reçu ceux-ci spontanément, il doit établir non seulement les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du motif, mais, en outre, il doit apporter la preuve du motif du congé lui-même.

6.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 26 mars 2019, R.G. 17/1.199/A<sup>2</sup>](#)**

Le contrôle judiciaire porte sur la légalité du motif invoqué, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement. Juge des nécessités de l'entreprise, de sa gestion et de la valeur des travailleurs, l'employeur demeure libre de licencier, le tribunal ayant un contrôle marginal de légalité et non un contrôle d'opportunité. Le choix ne peut cependant relever de l'arbitraire. Dans son examen, le juge doit respecter également un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif, et ce eu égard à la jurisprudence de la Cour de cassation rendue à propos de l'ancien article 63 L.C.T. En d'autres termes, le motif doit être légitime, valable et raisonnable.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Analyse de la C.C.T. n° 109 au regard des normes supranationales et de la Constitution](#).

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Principes](#)

**[C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2019, R.G. 2017/AB/723 \(NL\)](#)**

La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail suppose notamment que la modification soit effective ou en tout cas qu'une décision définitive soit prise. Dès lors que l'employé était en incapacité de travail et que le contrat entre parties était ainsi suspendu, il conservait en l'espèce la possibilité de faire des contrepropositions ou de rejeter les propositions faites. Dans cette hypothèse, il était tenu, après sa période de maladie, de se représenter au travail et aurait pu alors exiger d'être replacé dans la situation qui était la sienne auparavant.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Manquement continu](#)

**[Cass., 27 mai 2019, n° S.18.0025.N](#)**

Lorsque le fait susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail pour motif grave consiste en un manquement continu, l'employeur détermine le moment à partir duquel le manquement rend impossible de manière immédiate et définitive la poursuite de la collaboration professionnelle. Lorsqu'il examine la régularité du délai dans lequel est intervenu le licenciement pour motif grave, le juge vérifie si le fait reproché a persisté, et ce jusqu'à trois jours avant le licenciement. Lorsque le juge considère que les manquements continus du travailleur constituent un motif grave, le licenciement sur le champ, notifié dans les trois jours ouvrables après la constatation des manquements pris en considération, est régulier même si l'employeur avait, à l'estime du juge, la possibilité de dénoncer ces manquements auparavant au titre de motif grave.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Absence injustifiée](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 3 mai 2019, R.G. 17/1.173/A](#)**

Un comportement consistant à s'absenter sans justification pendant quatorze jours calendrier pour huit jours effectifs de travail, alors que l'ouvrier fut invité à régulariser sa situation, menacé de licenciement et mis en demeure de justifier ses absences, rend immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail. Confronté à un éventuel abandon de travail, l'employeur doit, par lettre recommandée, mettre le travailleur en demeure de justifier son absence dans les plus brefs délais et l'avertir que toute prolongation de celle-ci sans justification sera considérée comme un motif grave. Ce n'est qu'à défaut de réaction du travailleur qu'il pourra procéder au licenciement pour motif grave et fonder celui-ci à la fois sur l'absence injustifiée et sur l'insubordination ayant consisté à ne pas réagir à la demande de justification.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Résolution judiciaire](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 29 avril 2019, R.G. 18/1.452/A<sup>3</sup>](#)

La résolution judiciaire suppose une faute de la part du débiteur de l'obligation, ainsi la modification unilatérale de la fonction. S'agissant d'un contrat synallagmatique à prestations successives, la résolution judiciaire remonte au jour de l'introduction de la demande en justice (renvoyant notamment à Cass., 5 juin 2009, n° C.07.0482.N). En cas de suspension du contrat pendant la procédure judiciaire, la résolution rétroagit en principe au dernier jour de travail effectif. Le fait par ailleurs que le contrat de travail prenne fin avant la décision judiciaire n'a pas nécessairement pour conséquence que la demande soit devenue sans objet. Sur la réparation, les dommages et intérêts alloués peuvent être équivalents, selon la doctrine, à une indemnité compensatoire de préavis.

11.

[Rémunération / Avantages / Frais > Eléments constitutifs > Bonus](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2019, R.G. 2017/AB/661 \(NL\)](#)

En ne fixant pas les objectifs permettant de déterminer si un bonus peut être octroyé, l'employeur empêche la réalisation d'une condition essentielle permettant d'octroyer un élément de rémunération variable. En vertu de l'article 1178 du Code civil, la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement. L'absence de fixation d'objectifs est une faute contractuelle dans le chef de l'employeur (avec renvoi à Cass., 8 septembre 1989, n° 6261, notamment, pour l'exigence de la condition de faute).

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Statut pécuniaire secteur public](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 10 janvier 2019, R.G. 16/5.247/A<sup>4</sup>](#)

Le tribunal du travail est compétent pour connaître des infractions à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à celle du 8 avril 1965 sur les règlements de travail et à celle du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération. Est une contestation civile résultant d'une infraction au sens de l'article 578, 7°, toute demande qui révèle une infraction à la législation relative à la réglementation du travail et aux matières relevant de la compétence du tribunal du travail, et ce même si la demande n'est pas expressément fondée sur cette infraction. La compétence d'attribution ayant un caractère d'ordre public, le juge peut vérifier sa compétence au regard d'une base légale qui n'a pas été invoquée à l'appui de la demande mais qui aurait pu l'être.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Résolution judiciaire : un petit rappel](#).

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réclamation de dommages et intérêts par du personnel statutaire et compétence des juridictions du travail](#).

13.

[Accidents du travail\\* > Mécanisme probatoire > Présomptions légales > Présomption de causalité](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 15 février 2019, R.G. 2018/AL/75](#)

La thèse selon laquelle la présomption légale de l'article 9 de la loi du 10 avril 1971 (présomption de causalité) joue entre le fait accidentel et la lésion mais ne peut être invoquée entre l'accident et un état séquellaire ultérieurement constaté introduit dans l'article 9 une distinction qu'il ne contient pas (avec renvoi à Cass., 28 juin 2004, n° S.03.0004.F). Lorsque la preuve d'un événement soudain et d'une lésion est établie, il appartient à l'assureur-loi de renverser la présomption en établissant que cette lésion n'a pas été causée par ledit événement. Cette règle s'applique à une lésion postérieure à la lésion constatée au moment de l'accident, fût-elle une suite du traitement de cette dernière.

14.

[Accidents du travail\\* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Critiques / Signalement défavorable](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 4 avril 2019, R.G. 17/2.126/A](#)

Un contexte professionnel qui perdure et qui est inhérent à la fonction du travailleur ne peut être assimilé à un événement soudain. Ainsi, un stress permanent et continu ne pourrait être retenu à ce titre qu'à la condition que soit apportée la preuve d'un élément particulier qui a pu provoquer la lésion. En l'espèce, une réunion où l'intéressée a été remise en question dans son rôle de sous-directrice d'un établissement d'enseignement a pu constituer l'événement soudain requis (échange verbal particulièrement dur), qui a constitué un impact soudain sur l'organisme de l'intéressée et a pu provoquer la lésion constatée sur le plan médical, étant un état de choc.

15.

[Maladies professionnelles > Mécanisme probatoire > Maladie hors liste](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 28 juin 2019, R.G. 2018/AL/225](#)

Le rôle de l'expert, chargé d'émettre une opinion motivée sur la reconnaissance ou non d'une maladie professionnelle ne figurant pas sur la liste visée par l'arrêté royal du 24 mars 1969, n'est pas de déterminer si l'exposition professionnelle à laquelle a été soumise la victime au risque de contracter la maladie dont elle demande réparation est la cause exclusive ou prépondérante de cette maladie, mais bien de déterminer si l'exercice de sa profession a joué un rôle décisif et sûr, mais ni exclusif ni prépondérant, dans la survenance de cette maladie ou s'il a contribué à son développement au stade d'avancement où elle a été constatée.

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte de tiers](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Binche\), 13 mars 2019, R.G. 15/1.988/A](#)

L'activité d'administrateur au sein d'une A.S.B.L. est une activité pour compte de tiers et non pour compte propre, pour autant que le but poursuivi et les activités de l'A.S.B.L. restent compatibles avec la forme

juridique de l'association et ne soient pas de nature à entraîner l'assujettissement à l'impôt des sociétés et, par voie de conséquence, l'assujettissement du mandataire au statut social des travailleurs indépendants. L'A.S.B.L. est en effet une association qui, poursuivant un but supérieur, ne cherche pas son propre enrichissement ou l'enrichissement direct de ses membres. Cette position s'est vue confirmée dans le cadre de l'adoption de la loi du 3 juillet 2005 relative à l'activité de volontariat dont l'une des caractéristiques est qu'elle est réalisée au profit d'autrui. L'administrateur d'une association sans but lucratif qui exerce gratuitement son mandat y est considéré comme un volontaire.

17.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Montant > Catégories > Cohabitant](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 24 avril 2019, R.G. 16/7.460/A et 17/1.374/A](#)<sup>5</sup>

Le système de preuve contenu à l'article 225, § 4, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 ne permet pas de prendre en compte les situations de colocation et de co-housing. Il y a ainsi une discrimination au sein de la sécurité sociale, selon que l'on perçoit des allocations de chômage ou des indemnités d'incapacité, vu la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de chômage, où celle-ci a considéré que non seulement il faut qu'il y ait vie sous le même toit et qu'en résulte un avantage économique et financier, mais également que devaient être réglées en commun les tâches, activités et autres questions ménagères, et ce en mettant éventuellement en commun des ressources financières.

Cette discrimination, fondée uniquement sur le critère de la cohabitation, n'est pas justifiée. L'article 225, § 4, de l'arrêté royal est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce que cette disposition s'étend à la situation de cohabitation concernant des personnes hébergées sous le même toit et qui ne partagent que des charges locatives, comme en l'espèce.

18.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Frais d'hébergement](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 21 mars 2019, R.G. 18/1.641/A](#)

L'aide sociale, qui n'a pas pour seul objet de pallier les difficultés financières ou matérielles, temporaires ou définitives, auxquelles doit faire face le demandeur, mais doit rencontrer l'ensemble des besoins, qui, s'ils n'étaient pas au moins partiellement satisfaits, empêcheraient celui-ci de mener une vie conforme à la dignité humaine, peut consister en la prise en charge, totale ou partielle, de ses frais de séjour et d'hébergement dans un home pour personnes âgées, une maison d'accueil ou toute autre structure ou établissement de soins, qui dépasseraient les moyens financiers de l'intéressé ou ne seraient pas supportés par un autre organisme.

Cette intervention doit toutefois rester exceptionnelle et ne s'appliquer, sous peine d'opérer un transfert de charges entre organismes, qu'aux hypothèses dans lesquelles il n'existe pas de solution comparable dans les régimes de sécurité sociale ou autres en principe compétents pour intervenir.

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cohabitation en A.M.I. : critères](#).

19.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Plan de règlement judiciaire > Intérêts](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 10 janvier 2019, R.G. 2017/AN/191](#)

L'article 1675/12 du Code judiciaire fait la distinction entre les intérêts rémunérateurs (conventionnels) et les intérêts moratoires. Un plan de règlement judiciaire exige au minimum un remboursement des dettes en principal ainsi qu'en intérêts rémunérateurs, la remise ne pouvait concerner que les intérêts moratoires, les indemnités et les frais. La circonstance que le cours des intérêts rémunérateurs est suspendu après la décision d'admissibilité est sans intérêt pratique, les intérêts rémunérateurs devenant *ipso facto* exigibles suite à la décision d'admissibilité qui crée une situation de concours et engendre la constitution d'une masse. La déchéance du terme inhérente à la procédure de règlement collectif de dettes exclut que les intérêts rémunérateurs puissent courir durant l'instance.

20.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Admissibilité > Personne physique non commerçante](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 9 mai 2019, R.G. 2019/BN/1](#)

La qualité de commerçant / entrepreneur s'apprécie au moment de l'introduction de la demande de règlement collectif. L'assujettissement à la TVA et l'inscription à la BCE ne révèlent que des indices constitutifs d'une présomption réfragable. N'est donc pas admissible à la procédure la personne physique qui a exercé une activité commerciale / entreprise complémentaire postérieurement au dépôt de la requête, la déclaration tardive, unilatérale et non contrôlée ne suffisant pas à renverser la présomption. Par ailleurs, la circonstance que le curateur à la faillite de la société agisse comme conseil d'une commerçante / entrepreneure dont la société a été déclarée en faillite suffit à ne pas entériner, par une décision judiciaire d'admissibilité à la procédure de règlement collectif de dettes, une confusion entretenue. La requête en admissibilité peut en effet être une tentative d'échapper à un rejet de l'excusabilité.

21.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Demande reconventionnelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 janvier 2019, R.G. 2017/AB/689](#)

Pour qu'une demande reconventionnelle formée en appel soit recevable, il y a lieu de vérifier si elle est fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation (ou la requête originale) ou constitue une défense contre la demande principale ou tend à une compensation. L'article 807 du Code judiciaire n'impose pas que la demande nouvelle ou étendue soit fondée exclusivement sur un fait invoqué dans l'acte introductif d'instance. En degré d'appel également, il requiert uniquement que la demande étendue ou modifiée soit fondée sur un fait invoqué dans la citation ou y soit virtuellement comprise. Les possibilités d'introduire une demande reconventionnelle doivent être alignées sur celles qui existent pour le demandeur originaire d'étendre sa demande en cours d'instance. Cette position correspond à l'objectif d'économie de procédure voulue par le législateur. En outre, toute autre solution mettrait en péril le respect du traitement égalitaire entre appelants et intimés.



22.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Rapport de détective privé / Constat d'huissier](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 24 avril 2019, R.G. 17/1.278/A<sup>6</sup>](#)

En son article 9, la loi du 8 décembre 1992 contient une obligation d'information. Lorsque les données n'ont pas été obtenues auprès de la personne concernée, le responsable du traitement ou son représentant doit, dès l'enregistrement des données ou si une communication de données à un tiers est envisagée, au plus tard au moment de la première communication de celles-ci, fournir à la personne concernée diverses informations (listées), sauf si cette dernière en a déjà été informée. Le droit à l'information a été souligné dans les travaux préparatoires, constituant l'un des moyens les plus efficaces pour la personne concernée de contrôler l'exactitude et le bon usage fait des informations personnelles recueillies, traitées ou diffusées. Dans la matière des accidents du travail, la question est particulièrement délicate, vu qu'il y a un lien étroit avec la santé de la victime. Dès lors que l'information n'a pas été donnée à l'intéressé et que, l'article 9, § 2, de la loi n'est pas respecté, la condition fondamentale de légalité du recours à ce mode de preuve n'est pas remplie.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Emploi des langues > Pièces de procédure](#)

[Cass., 27 mai 2019, n° S.17.0008.N](#)

En vertu de l'article 8 de la loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire, si les pièces ou documents produits dans une instance sont rédigés dans une autre langue que celle de la procédure, le juge peut, à la demande de la partie contre laquelle ces pièces ou documents sont invoqués, ordonner, par une décision motivée, la traduction de ceux-ci dans la langue de la procédure.

Les parties peuvent, dans le cours des débats, s'appuyer sur toutes pièces dont la production est régulière, s'exprimer sur celles-ci et ne pas procéder à leur traduction s'il s'agit de pièces rédigées dans une autre langue que celle de la procédure, sous réserve du droit pour la partie adverse d'exiger une traduction, éventuellement jurée, et ce nonobstant encore le droit pour le juge d'ordonner une telle traduction, s'il échet. Il en découle que le juge ne peut pas refuser de prendre connaissance d'une pièce déposée par une partie et rédigée dans une langue étrangère à la procédure, au motif qu'aucune traduction n'y est jointe.

\*  
\* \*

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail et recours aux services d'un détective privé](#).

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

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