

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.14.0082.F

ERFA PHARM, société anonyme dont le siège social est établi à Etterbeek,
rue des Cultivateurs, 25,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître John Kirkpatrick, avocat à la Cour de cassation, dont le
cabinet est établi à Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 3, où il est fait élection
de domicile,

contre

F A, faisant élection de domicile en l'étude de l'huissier de justice Philippe
Schepkens, établie à Ixelles, avenue de la Couronne, 145 F,

défenderesse en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 22 juin 2009 par la cour du travail de Mons, statuant comme juridiction de renvoi ensuite de l'arrêt de la Cour du 18 février 2008.

Le 7 octobre 2015, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 149 de la Constitution ;*

- *article 63, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable au 12 décembre 1995 (c'est-à-dire avant qu'il ne cesse de s'appliquer en vertu de l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013).*

Décisions et motifs critiqués

Après avoir constaté les faits suivants : « [la défenderesse] est entrée au service de la [demanderesse] le 1^{er} mars 1985 pour exercer la fonction de conditionneuse dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée signé le 27 février 1985 ; par lettre recommandée du 12 décembre 1995, la [demanderesse] a notifié congé à [la défenderesse] moyennant paiement d'une indemnité de préavis équivalente à vingt-huit jours de rémunération ; le motif inscrit sur le formulaire C4 à l'intention de l'Office national de l'emploi était le suivant : 'incompatibilité d'humeur' » ; toutefois,

« à l'appui du caractère non abusif du licenciement, la [demanderesse] invoque tant des motifs liés au comportement ou à l'aptitude de [la défenderesse] que des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »,

et après avoir admis, d'une part, que, dans le cadre d'une procédure en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif de l'ouvrier, « l'employeur n'est [...] pas lié par les motifs repris [...] dans le certificat de chômage C4 ; [qu']il lui est loisible d'établir [...] des motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, révèlent le lien existant soit entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit entre le licenciement et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise », d'autre part, que « seul l'employeur apprécie l'intérêt de l'entreprise, en sorte que le contrôle opéré par les tribunaux est un contrôle marginal portant sur l'existence du motif et non sur l'opportunité de l'invoquer »,

l'arrêt attaqué, par confirmation du jugement entrepris, condamne la demanderesse à payer à la défenderesse la somme de 252.000 francs (soit 6.246,91 euros) à titre d'indemnité forfaitaire du chef de licenciement abusif, équivalente à six mois de rémunération, augmentée des intérêts judiciaires, et condamne la demanderesse aux dépens.

L'arrêt attaqué fonde cette décision sur deux ordres de motifs :

1. Motifs relatifs aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise :

a) « Le premier juge a considéré que les circonstances économiques alléguées par la [demanderesse] étaient établies [...] ; les pièces versées au dossier permettaient en effet de conclure que : - le contrat de façonnement qui liait [la demanderesse] à SKB, portant sur le conditionnement de très nombreuses spécialités pharmaceutiques et correspondant à 30 p.c. de son chiffre d'affaires et environ 15 p.c. de son bénéfice (20 p.c. en 1995), venait à échéance le 29 février 1996 ; - le bilan de l'année 1996 accusait une nette diminution du chiffre d'affaires global de l'entreprise et une diminution du bénéfice imposable ; - cette réduction bilantaire correspondait à une réduction du nombre d'heures prestées tant par le personnel fixe que par le personnel intérimaire avec pour corollaire une réduction du nombre de

travailleurs fixes et intérimaires occupés dans l'entreprise. Toutefois, [...] le premier juge a considéré que, si la [demanderesse] rapportait la preuve de l'existence de difficultés économiques ayant imposé un ou des licenciements, elle ne rapportait pas la preuve que [la défenderesse] devait objectivement être licenciée dès lors que, en cas de chute des commandes SKB (secteur auquel elle était attachée), la polyvalence de sa formation au cours de ces dix années au service de l'entreprise rendait sa réaffectation dans l'un ou l'autre secteur de la production particulièrement aisée ; en conséquence le premier juge a considéré qu'il n'était pas établi que la réduction escomptée du volume de travail généré par le contrat SKB devait nécessairement affecter le poste de travail que [la défenderesse] occupait à ce moment et imposer son licenciement plus de deux mois avant l'échéance du contrat SKB » ;

b) « Sans remettre en cause les conclusions du premier juge, il convient d'observer que :

- les résultats financiers de la [demanderesse] étaient excellents [...] pour l'année 1995 ;

- la baisse des résultats en 1996 trouve sa cause première dans le transfert en 1995 de la fabrication du Rulid vers la maison-mère implantée à Compiègne, ledit médicament constituant 60 p.c. du chiffre d'affaires de la [demanderesse] ; - la fin programmée du contrat SKB [...] ne résulte pas du fait de la société SKB mais de la dénonciation du contrat par la [demanderesse] aux termes de sa lettre du 24 février 1995 [...] ; - la société SKB se trouvait dans l'impossibilité matérielle de se passer de l'intervention de la [demanderesse], en sorte que les activités de la [demanderesse] pour la société SKB se sont, dans les faits, poursuivies hors contrat ; - fin juin 1996, la [demanderesse] cédait des parts représentatives de son capital à la société anonyme Associated Boosters [...] ; - le 13 novembre 1996, [cette société] concluait un nouveau contrat de façonnage avec la société SKB. [...] Il résulte de ces éléments que la [demanderesse], avant son transfert dans le giron de la société anonyme Associated Boosters, a posé un ensemble d'actes volontaires qui ont eu pour effet de réduire la valeur bilantaire des parts cédées [...], ce qui permettait en apparence et au nom d'une saine gestion de l'entreprise de procéder au licenciement en 1995 de certains collaborateurs 'pour répondre à

une réduction prévisible du niveau de production’, alors que, dans les faits, les activités de l’unité à laquelle [la défenderesse] était affectée (conditionnement des spécialités pharmaceutiques pour la société SKB) n’ont jamais été interrompues. [...] Si des difficultés économiques liées à l’échéance prochaine du dossier SKB paraissaient inéluctables à partir du 26 février 1996, elles n’existaient pas encore au moment du licenciement litigieux et n’ont d’ailleurs jamais existé qu’en apparence dès lors que, dans les faits, la [demanderesse] n’a pas cessé de procéder au conditionnement des spécialités pharmaceutiques de la société SKB » ;

2. Motifs relatifs à l’aptitude de la défenderesse :

« Les absences répétées voire de longue durée résultant d’une incapacité de travail dûment justifiée – comportement certes non fautif du travailleur – peuvent mettre en cause le fonctionnement de l’entreprise, voire remettre en cause l’aptitude fondamentale du travailleur à exercer le travail convenu ». « Pour apprécier l’importance de ce comportement au regard des nécessités du fonctionnement de l’entreprise [...], il convient de tenir compte de la taille de l’entreprise [...], de la nature de son activité, de sa structure et du nombre de travailleurs qui y prestent ». L’absentéisme de la défenderesse en 1995 (59 jours ouvrables pour cause de maladie et 15 jours ouvrables pour cause d’accident du travail) a été important. « Ce seul constat ne fait toutefois pas la preuve que l’absentéisme de [la défenderesse] a effectivement perturbé l’organisation du service auquel elle était affectée, d’autant plus que : - les membres du personnel travaillant dans le service de conditionnement disposaient d’une parfaite polyvalence pour leur permettre de changer de machine ou de poste de travail en fonction des circonstances ; - en 1995, neuf travailleurs intérimaires travaillaient au sein de l’entreprise, ce qui, logiquement, permettait aisément de pallier les absences pour cause médicale de [la défenderesse] ou de tout autre membre du personnel. [...] Par conséquent, le licenciement de [la défenderesse], intervenu le 12 décembre 1995, soit plus de deux mois après son retour en entreprise à l’issue d’une période d’incapacité de travail, ne peut être mis en relation avec son absentéisme pour cause médicale, d’autant [...] que [la défenderesse] avait presté vingt-cinq heures supplémentaires au cours des semaines précédentes,

ce qui manifeste à l'évidence sa volonté de satisfaire aux exigences économiques de l'entreprise ».

Griefs

En vertu de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme abusif, pour l'application de cet article, le licenciement d'un ouvrier engagé à durée indéterminée qui est effectué soit pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier, soit pour des motifs qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Aux termes de l'alinéa 2 de cette disposition, en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Les règles édictées en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables.

Les quatre premières branches ci-après critiquent l'arrêt attaqué en tant qu'il considère que le licenciement n'était pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ; les cinquième, sixième et septième branches le critiquent en tant qu'il considère que le licenciement ne présentait aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de la défenderesse.

Première branche

Il revient à l'employeur d'apprécier si les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service imposent le licenciement d'un ouvrier. Le juge ne peut, en la matière, censurer les décisions de l'employeur que si celles-ci reposent sur un motif manifestement déraisonnable. Sous cette réserve, il n'appartient pas au juge d'apprécier lui-même l'opportunité du licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'arrêt attaqué admet, dans les motifs cités supra 1, a), que les difficultés économiques auxquelles a été confrontée la demanderesse, notamment l'échéance prochaine du contrat de conditionnement qui liait la demanderesse à la société SKB, ont « imposé un ou des licenciements ». Toutefois, l'arrêt considère que le licenciement de la défenderesse est abusif au motif que la demanderesse « ne rapporte pas la preuve que [la défenderesse] devait objectivement être licenciée », dès lors que « la polyvalence de sa fonction [...] rendait sa réaffectation dans l'un ou l'autre secteur de la production particulièrement aisée » et que le licenciement a eu lieu plus de deux mois avant l'échéance du contrat SKB.

Il ressort de ces motifs que l'arrêt attaqué fonde sa décision selon laquelle le licenciement est abusif sur une appréciation de l'opportunité du licenciement de la défenderesse au regard de ce que la cour du travail a estimé être les nécessités de l'entreprise. Ainsi, la cour du travail s'est immiscée dans la gestion de l'entreprise de la demanderesse. L'arrêt, qui ne considère pourtant pas que la décision de licenciement prise par la demanderesse serait fondée sur une appréciation déraisonnable des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, viole l'article 63, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Deuxième branche

En outre, pour justifier le caractère abusif du licenciement, l'arrêt attaqué se fonde, dans ses motifs cités supra 1, b), sur le caractère volontaire des actes de la politique économique de la demanderesse : « avant son transfert dans le giron de la société anonyme Associated Brookers » (à laquelle la demanderesse a cédé des parts représentatives de son capital fin juin 1996), la demanderesse « a posé un ensemble d'actes volontaires qui ont eu pour effet de réduire la valeur bilantaire des parts cédées », à savoir que, par [lettre] du 24 février 1995, elle a elle-même dénoncé le contrat de façonnage qui la liait à la société SKB et qu'elle a transféré la fabrication du médicament Rulid en décembre 1995 vers la maison-mère implantée à Compiègne. Selon l'arrêt, cet ensemble d'actes « permettait en apparence et au nom d'une saine gestion de l'entreprise de procéder au licenciement en 1995 de certains collaborateurs

‘pour répondre à une réduction prévisible du niveau de la production’, alors que, dans les faits, les activités de l’unité à laquelle [la défenderesse] était affectée [...] n’ont jamais été interrompues ».

L’arrêt fonde ainsi sa décision quant au caractère abusif du licenciement sur une appréciation personnelle des nécessités du fonctionnement de l’entreprise de la demanderesse, alors qu’il revient à l’employeur d’apprécier lui-même lesdites nécessités, sauf appréciation manifestement déraisonnable. L’arrêt attaqué, qui ne constate pas que l’appréciation des nécessités de l’entreprise faite par la demanderesse était manifestement déraisonnable, viole l’article 63, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Troisième branche

Pour apprécier le caractère abusif, au sens de l’article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, du licenciement d’un ouvrier fondé sur les nécessités de l’entreprise, le juge doit se placer au moment du licenciement sans qu’il puisse prendre en considération les événements ultérieurs. Un licenciement ne peut être qualifié d’abusif parce que des événements survenus postérieurement démontreraient que le licenciement n’était finalement pas nécessaire ou aurait pu être évité si l’employeur avait suivi une autre politique économique que celle qui a présidé au licenciement.

Dans ses motifs cités supra 1, b), l’arrêt attaqué fonde son appréciation du caractère abusif du licenciement de la défenderesse, survenu le 12 décembre 1995, sur des événements postérieurs à celui-ci, à savoir que les activités économiques de la demanderesse pour la société SKB se sont, dans les faits, poursuivies hors contrat (après que le contrat avec SKB eut pris fin en février 1996) et que, le 13 novembre 1996, la société anonyme Associated Brookers, à laquelle la demanderesse a cédé des parts représentatives de son capital fin juin 1996, a conclu un nouveau contrat de façonnage avec la société SKB. De ces événements postérieurs au licenciement, l’arrêt attaqué déduit que, « dans les faits, les activités de l’unité à laquelle [la défenderesse] était

affectée (conditionnement des spécialités pharmaceutiques pour la société SKB) n'ont jamais été interrompues ».

L'arrêt attaqué viole ainsi l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978.

Quatrième branche

D'une part, l'arrêt attaqué admet, dans ses motifs cités supra 1, a), que la demanderesse « rapportait la preuve de l'existence de difficultés économiques ayant imposé un ou des licenciements » ; d'autre part, dans les motifs cités supra 1, b), il considère que ces difficultés économiques n'ont existé « qu'en apparence ». Ces motifs sont contradictoires. L'arrêt n'est dès lors pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

Cinquième branche

Pour que le licenciement ne soit pas abusif au sens de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, il suffit qu'il présente un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur. Lorsque l'absentéisme d'un travailleur (même justifié par des certificats médicaux) est tel que cela remet en cause son aptitude au travail convenu, l'employeur qui le licencie en raison de cet absentéisme n'a pas à prouver que cela a désorganisé son entreprise. Ce n'est que si le motif du licenciement, lié à l'inaptitude de l'ouvrier à exercer le travail convenu, est manifestement déraisonnable que le licenciement peut être qualifié d'abusif.

Dans ses conclusions prises devant la cour du travail de Mons (appelées « premières conclusions »), la demanderesse reprochait au premier juge de lui avoir imposé de prouver que les absences de la défenderesse ont effectivement perturbé l'organisation du service.

Dans ses motifs cités supra, 2, l'arrêt attaqué admet que « les absences répétées, voire de longue durée résultant d'une incapacité de travail dûment justifiée [...] peuvent [...] remettre en cause l'aptitude fondamentale du

travailleur à exercer le travail convenu » et qu'en l'espèce, compte tenu des nombreuses absences de la défenderesse (septante-quatre jours ouvrables en 1995), son absentéisme peut être qualifié d'important. L'arrêt attaqué estime néanmoins devoir apprécier l'impact de cet absentéisme « au regard des nécessités du fonctionnement de l'entreprise », en tenant compte de sa taille, de sa structure et du nombre de travailleurs qui y present. L'arrêt attaqué décide que le licenciement de la défenderesse est abusif dès lors que la preuve n'est pas faite que l'absentéisme de la défenderesse a effectivement perturbé l'organisation du service auquel elle était affectée.

L'arrêt attaqué méconnaît ainsi que les conditions auxquelles le licenciement doit répondre pour ne pas être considéré comme non abusif ne sont pas cumulatives et viole l'article 63, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Sixième branche

Comme l'admet l'arrêt, « seul l'employeur apprécie l'intérêt de l'entreprise, en sorte que le contrôle opéré par les tribunaux est un contrôle marginal portant sur l'existence du motif et non sur l'opportunité de l'invoquer ». Le juge n'a donc pas à apprécier si, en fonction du mode d'organisation du travail de l'entreprise, l'inaptitude d'un ouvrier à exercer le travail convenu est de nature à perturber le fonctionnement de l'entreprise : cette appréciation est du ressort de l'employeur, pour autant qu'elle ne soit pas manifestement déraisonnable.

Or, pour considérer qu'il n'est pas établi « que l'absentéisme de [la défenderesse] a effectivement perturbé l'organisation du service auquel elle était affectée », l'arrêt se fonde sur les motifs suivants : « les membres du personnel travaillant dans le service de conditionnement disposaient d'une parfaite polyvalence pour leur permettre de changer de machine ou de poste de travail en fonction des circonstances ; en 1995, neuf travailleurs intérimaires travaillaient au sein de l'entreprise, ce qui, logiquement, permettait aisément de pallier les absences pour cause médicale de [la défenderesse] ou de tout autre membre du personnel » ; en outre, la

défenderesse « avait presté quelque vingt-cinq heures supplémentaires au cours des semaines qui ont précédé son licenciement ».

Par ces motifs, l'arrêt attaqué apprécie lui-même la mesure dans laquelle l'absentéisme de la défenderesse était de nature à perturber l'entreprise de la demanderesse, alors que cette appréciation relève de l'employeur lui-même. L'arrêt, qui décide que le licenciement est abusif pour les motifs précités, ne constate du reste pas que l'appréciation de la demanderesse quant à la nécessité de licencier la défenderesse qui avait un grand nombre d'absences (septante-quatre jours ouvrables en 1995) était manifestement déraisonnable.

L'arrêt attaqué viole, dès lors, l'article 63, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Septième branche

Dans ses conclusions devant la cour du travail de Mons (intitulées « premières conclusions »), la demanderesse avait fait valoir que la défenderesse présentait « un taux d'absentéisme pour cause de maladie ou d'accident du travail fort élevé » (59 jours ouvrables pour cause de maladie et 15 jours ouvrables pour cause d'accident du travail en 1995, 56 jours ouvrables pour cause de maladie et 8 jours ouvrables pour cause d'accident du travail en 1994) ; « que cet absentéisme important a des conséquences néfastes sur l'organisation du travail au sein de l'entreprise et a un impact important sur la productivité du département et par voie de conséquence sur celle de l'entreprise » ; que, « lorsqu'il est nécessaire de procéder à une réduction des effectifs pour cause de diminution du chiffre d'affaires, il est parfaitement normal d'opérer une sélection en se fondant sur le critère d'efficacité des différents travailleurs ; qu'il n'y a donc aucun comportement générateur d'un abus de droit dans le chef de l'employeur qui effectue une telle sélection en se fondant sur un critère d'efficacité et en choisissant de licencier celui ou celle dont le rendement, indépendamment de toute faute, est incontestablement affecté par des absences répétées du chef de maladie ou d'incapacité, ces absences fussent-elles dûment justifiées par des certificats médicaux » ; qu'en

raison de l'échéance du contrat de façonnage conclu avec SKB prévue pour février 1996, de la décision du groupe HMR, dont la demanderesse faisait partie, de ne pas maintenir l'ensemble de sa production sur le site de la demanderesse, de la nécessité de trouver un repreneur pour éviter la fermeture du site, la demanderesse a licencié cinq travailleurs ; « qu'il est dès lors suffisant de constater [...] que des mesures de restructuration de nature industrielle étaient imposées par l'état de la concurrence, d'une part, et que d'autre part, les absences dûment établies de [la défenderesse] justifiaient le choix de l'intéressée parmi les différents membres du personnel à licencier pour arriver à la conclusion que le licenciement ne revêt aucun caractère abusif ».

L'arrêt attaqué ne dénie pas que la demanderesse était confrontée à des difficultés économiques qui lui ont imposé des licenciements mais il ne rencontre pas le moyen précité des conclusions de la demanderesse selon lequel, eu égard à la nécessité de procéder à des licenciements, il n'était pas abusif de licencier la défenderesse qui avait un taux d'absences très élevé. L'arrêt attaqué n'est dès lors pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

III. La décision de la Cour

La décision de l'arrêt attaqué que critique la cinquième branche du moyen est inconciliable avec l'arrêt de renvoi du 18 février 2008.

Ce moyen, en cette branche, a la même portée que celui qui fut accueilli par cet arrêt.

Le pourvoi doit, dès lors, être examiné par les chambres réunies de la Cour.

Quant à la cinquième branche :

En vertu de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme abusif, pour l'application de cet article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée qui est effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

S'il lui revient d'apprécier si le motif du licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, le juge ne peut déduire le caractère abusif du licenciement de la circonstance que l'inaptitude du travailleur n'a pas affecté le fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Examinant « les motifs [du licenciement] liés à l'aptitude de la [défenderesse] », l'arrêt attaqué admet que « les absences répétées, voire de longue durée, résultant d'une incapacité de travail dûment justifiée [...] peuvent remettre en cause l'aptitude [...] du travailleur à exercer le travail convenu ».

En considérant que « l'absentéisme [...] important » de la défenderesse n'a pas « effectivement perturbé l'organisation du service auquel elle était affectée », l'arrêt attaqué ne justifie pas légalement sa décision que le licenciement « ne peut être mis en relation avec [cet] absentéisme » et qu'il est, partant, abusif.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Par ces motifs,

La Cour, statuant en chambres réunies,

Casse l'arrêt attaqué ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause devant la cour du travail de Liège, qui se conformera à la décision de la Cour sur le point de droit jugé par elle.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, chambres réunies, à Bruxelles, où siégeaient le premier président chevalier Jean de Codt, le président Paul Maffei, le président de section Christian Storck, le conseiller Didier Batselé, les présidents de section Albert Fettweis et Alain Smetryns, les conseillers Koen Mestdagh, Martine Regout, Michel Lemal, Antoine Lievens et Bart Wylleman, et prononcé en audience publique du quatorze décembre deux mille quinze par le premier président chevalier Jean de Codt, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier en chef Chantal Van Der Kelen.

Ch. Van Der Kelen

B. Wylleman

A. Lievens

M. Lemal

M. Regout

K. Mestdagh

A. Smetryns

A. Fettweis

D. Batselé

Ch. Storck

P. Maffei

J. de Codt