



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 146

15 janvier 2022

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

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 (<https://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 > Relations de travail > Conditions de travail > Rémunération](#)

C. trav. Bruxelles, 9 septembre 2021, R.G. 2018/AB/553

Rien ne justifie que des prestations identiques effectuées au sein du même corps et dans des conditions identiques soient indemnisées différemment, ainsi pour des prestations nocturnes et de week-end. La distinction entre pompiers professionnels selon qu'ils ont cinq ans ou non d'ancienneté n'est pas justifiée : la pénibilité et l'atteinte à la vie familiale et sociale sont les mêmes pour le pompier, quelle que soit son ancienneté de fonction.

La cour ajoute que, autrement composée, elle s'est déjà prononcée en ce sens pour l'octroi de la même allocation entre pompiers volontaires et pompiers professionnels. La mesure n'est *a fortiori* pas pertinente lorsqu'elle crée une différence de traitement entre deux catégories de pompiers parmi les pompiers professionnels.

2.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilités de l'employeur](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 7 juin 2021, R.G. 20/1.893/A

Le seul fait d'attribuer une fonction supplémentaire accessoire à un travailleur n'étant, en soi, pas de nature à entraîner un *bore-out* au travail, une société n'a, en l'absence de plainte émise par l'intéressé, aucune obligation de procéder à une analyse des risques potentiellement générés à la suite de la réorganisation de sa structure.

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée indéterminée](#)

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 28 avril 2021, R.G. 20/331/A¹

La Cour de cassation a admis qu'aucune disposition légale n'interdit à l'employeur et au travailleur de convenir que le contrat de travail qu'ils concluent ou qu'ils ont conclu pour une durée indéterminée sera affecté d'un terme certain auquel le contrat prendra fin s'il a été maintenu jusqu'alors (avec renvoi à Cass., 6 avril 1998, n° S.97.0070.F). Les conditions admises, sont au nombre de trois : (i) le terme doit être prévisible à l'engagement, (ii) il ne peut résulter des circonstances de fait que le travailleur a renoncé à l'avance à ses droits en matière de résiliation unilatérale et (iii) il doit exister une raison légitime de convenir de ce terme. Le tribunal considère que ceci correspond à des besoins spécifiques et qui sont relativement rares.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un contrat de travail à durée indéterminée peut-il être affecté d'un terme ?](#)

4.

[Relation de travail > Secteur privé : autres > Formation en entreprise > Région wallonne](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 31 mai 2021, R.G. 2020/A/234](#)

C'est à son administrateur général qu'il revient, dans le cadre du suivi technique et pédagogique du contrat de formation-insertion et de la vérification du bon déroulement de la formation effectués par le FOREm, de décider que le stagiaire est inapte à suivre celle-ci et à exercer, chez l'employeur, l'activité professionnelle indiquée, ce qui libère celui-ci de l'obligation d'engager et de faire travailler le stagiaire sous contrat de travail. La mission du FOREm d'assurer le suivi de la formation, à laquelle ressortit le pouvoir de son administrateur général de constater l'inaptitude du stagiaire et, partant, de libérer l'employeur de ses obligations, se poursuit jusque et y compris le terme du contrat de formation-insertion (cf. [Cass., 22 juin 2020, n° S.19.0035.F – commenté](#)). A en décider lui-même après la fin de la période d'essai, soit à un moment où il ne pouvait plus mettre régulièrement un terme à la convention, l'employeur se condamne à devoir payer au stagiaire des dommages et intérêts équivalant à la prime d'encouragement et à la rémunération auxquelles il aurait pu prétendre pour la fin de sa formation, mais aussi au pécule de vacances et à la contre-valeur d'éventuels éco-chèques.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Relations avec le secrétariat social](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 28 mai 2021, R.G. 19/4.004/A²](#)

Lorsque, outre la mission légale qui est confiée au secrétariat social par l'article 27, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs (qui est de remplir au nom et pour compte des affiliés les formalités auxquelles ceux-ci sont tenus en leur qualité d'employeur), il y a engagement contractuel de fournir des consultations juridiques à la demande de l'affilié (prestations qui ne sont pas effectuées au nom et pour compte de l'employeur) et la responsabilité du secrétariat social peut être engagée en cas de mauvais conseil. L'obligation d'information et de conseil n'est pas une obligation générale mais constitue le corollaire d'un engagement contractuel, qui est d'informer correctement et de conseiller l'affilié lorsqu'apparaît une difficulté (ou qu'elle pourrait apparaître) à l'occasion de l'accomplissement du mandat contractuel ou des services dont il est chargé. La faute est de nature contractuelle, étant une méconnaissance ou une violation d'une obligation découlant du contrat.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Eléments essentiels > Fonctions](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 11 juin 2021, R.G. 19/1.350/A³](#)

Une modification de fonctions ne peut dissimuler une rétrogradation ou entraîner une perte de prestige, les nouvelles responsabilités que devrait prendre un travailleur devant être compatibles avec les fonctions convenues et être équivalentes même si les fonctions elles-mêmes peuvent être distinctes. Face à une

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mise en cause de la responsabilité du secrétariat social : examen de la convention avec l'employeur affilié](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Modification de fonction : conditions de l'acte équipollent à rupture](#).

telle situation, le travailleur doit prendre position dans un délai raisonnable, délai qui est laissé à l'appréciation souveraine du juge du fond.

7.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Manque de respect](#)

C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/607

Reste en défaut de faire preuve de respect et d'égards à l'adresse d'un de ses agents contractuels mais, au contraire, adopte une attitude humiliante et vexatoire envers lui la commune qui, tout en offrant à l'intéressé la possibilité de se faire assister par un conseil à l'occasion d'une entrevue destinée à débattre des problèmes de collaboration professionnelle préalablement à un éventuel licenciement, empêche, dans les faits, volontairement qu'il puisse présenter ses moyens de défense en lui imposant une confrontation sans lui permettre de disposer de son dossier administratif et de l'assistance de son conseil.

8.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition](#)

C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/607

En convoquant un agent contractuel à un entretien, une commune reconnaît l'existence d'une obligation d'audition préalable à une éventuelle mesure de licenciement et, corrélativement, le droit pour l'intéressé de faire valoir ses moyens de défense à l'encontre des accusations lancées envers lui. Il n'y a, dès lors, pas lieu de lui retirer ensuite ce droit au prétexte qu'il se serait rendu coupable d'insubordination en refusant d'assister à l'entrevue à laquelle il avait été convoqué, alors même que ce prétendu refus, assorti d'une demande de report de date par son conseil, traduisait simplement sa volonté de préparer la défense de ses intérêts, rendue impossible par l'absence de communication de son dossier administratif et, partant, de faire usage de son droit, ce qui impliquait le respect des garanties liées à son exercice effectif.

9.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Droit aux vacances > Secteur privé > Jurisprudence C.J.U.E.](#)

C.J.U.E., 9 décembre 2021, n° C-217/20 (XXXX c/ STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN), EU:C:2021:987

L'article 7, § 1^{er}, de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions et à des pratiques nationales en vertu desquelles, lorsqu'un travailleur en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie exerce son droit au congé annuel payé, la réduction, consécutive à l'incapacité de travail, du montant de la rémunération qu'il a perçue pendant la période de travail précédant celle au cours de laquelle les congés annuels sont demandés, est prise en compte pour déterminer le montant de la rémunération qui lui sera versée au titre de son congé annuel payé. (Dispositif)

10.

[Temps de travail et temps de repos > Mesure du temps de temps de travail](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 4 juin 2021, R.G. 2020/AL/479](#)

On peut, à la lumière de l'arrêt n° C-55/18 de la Cour de Justice, conclure à l'obligation faite à l'employeur de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur qui soit objectif, fiable et accessible, faute duquel il lui appartient de démontrer quelles heures de travail ont, ou non, été prestées, avec à la clé, s'il n'y parvient pas, condamnation au paiement des heures supplémentaires réclamées mais non prouvées.

11.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 17 septembre 2021, R.G. 19/987/A](#)

Lorsque l'indemnité complémentaire de licenciement est directement versée par l'employeur, sa récupération, en cas de paiement indu, est soumise à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978. Il ne saurait résulter du fait que cette indemnité est versée par le Fonds de fermeture que, pour la période précédant l'entrée en vigueur de la loi du 30 juillet 2013, celui-ci puisse faire valoir un autre délai de prescription que celui auquel est tenu l'employeur.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Retenues](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 10 septembre 2021, R.G. 2020/AL/480](#)

Quand bien même son règlement de travail l'y habiliterait, sont illégales, parce que ne rentrant dans aucune des hypothèses de l'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération, les retenues auxquelles l'employeur procède sur la rémunération de son travailleur pour utilisation d'un véhicule de l'entreprise à titre privé sans autorisation préalable, expresse et écrite. Il en va autrement de celles opérées sur les pécules de vacances de l'intéressé.

13.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Supplément pour famille monoparentale](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 28 juin 2021, R.G. 2018/AL/25](#)

Interrogée (par la Cour du travail de Liège dans la présente affaire) à propos du droit au supplément d'allocations familiales pour famille monoparentale en cas de cohabitation avec un étranger en séjour illégal, la Cour constitutionnelle a, dans son arrêt du 4 février 2021 (n° 17/2021) neutralisé la question de la légalité du séjour, mettant l'accent sur la recherche d'un avantage économique-financier du fait de la cohabitation parce que ce dernier disposait de ressources ou du bénéfice de certains avantages matériels dans le chef de l'assuré(e) social(e) engendrant, de manière concrète et non hypothétique, une économie de dépenses. De façon générale, la charge et le risque de la preuve de la réunion des conditions d'octroi

d'une prestation sociale reposant sur l'assuré social, il en va de même pour l'octroi d'un taux préférentiel ou d'un supplément.

14.

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

[C. trav. Bruxelles, 21 mai 2021, R.G. 2019/AB/322](#)⁴

Un choc psychologique subi par un fonctionnaire de police lors de la prise de connaissance d'une proposition de réaffectation pour mesure d'ordre peut être un événement soudain au sens légal. L'accident du travail est reconnu, le fait étant clairement identifié et déterminé dans le temps et dans l'espace, la cour considérant que celle-ci lui avait causé un choc émotionnel, et ce quels que soient la nature de la mesure, le fait que la notification était intervenue sans incident particulier et encore qu'elle ait été ultérieurement validée par le Conseil d'Etat.

15.

[Accidents du travail > Procédure administrative > Secteur public](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 octobre 2021, R.G. 2018/AB/827](#)

Dès lors que, informé de l'existence d'un accident du travail, le MEDEX n'a pris aucune initiative pendant plus de neuf mois après avoir reçu la déclaration d'accident, il y a lieu, en l'absence de délai réglementaire, de retenir que de telles initiatives devaient intervenir dans un délai raisonnable. A défaut de ce faire, la victime a perdu le bénéfice des spécificités de la procédure médicale administrative qui aurait dû être suivie (possibilité d'être assisté par un médecin-conseil et droit de recours interne). Ces spécificités permettent, avant l'introduction d'un recours éventuel en justice, un examen des questions médicales et de recourir à l'assistance d'un médecin-conseil. Ces garanties sont de nature à augmenter la qualité de la décision administrative qui doit être prise sur l'indemnisation et, ainsi, à favoriser l'adhésion de la victime et à permettre d'éviter un certain nombre de recours judiciaires. L'inertie fautive du MEDEX a causé un préjudice qui doit être réparé, la cour retenant une indemnisation en équité.

16.

[Maladies professionnelles > Procédure judiciaire > Recours à l'expertise](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 6 mai 2021, R.G. 20/637/A](#)⁵

Le travailleur qui entend obtenir l'indemnisation d'une maladie professionnelle de la liste (secteur privé) doit prouver qu'il est atteint de la maladie et qu'il a été exposé au risque professionnel de la contracter. Dès qu'un commencement de preuve est apporté, le tribunal peut ordonner une expertise judiciaire. Une demande d'expertise médicale ne peut en effet être refusée au motif que la partie qui la réclame n'apporte pas la preuve formelle d'un fait que cette mesure d'instruction a pour objet d'établir grâce aux éléments médicaux qu'elle se propose de soumettre à l'expert.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Choc psychologique d'un fonctionnaire de police et accident du travail](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exposition au risque de contracter une maladie professionnelle](#).

17.

[Maladies professionnelles > Procédure judiciaire > Recours à l'expertise](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 20/1.931/A et 20/1.962/A](#)

Les preuves incombant au travailleur sont exigeantes, mais il ne faut pas oublier que l'expertise constitue elle aussi un mode de preuve dont il peut bénéficier. Le contentieux des maladies professionnelles est en effet particulièrement technique, tant sur le plan juridique que sur le plan médical. FEDRIS et les assurés sociaux qui s'adressent à lui ne sont pas sur un pied d'égalité. FEDRIS recourt à des médecins très pointus et compte en ses rangs des ingénieurs spécialisés. Face à cela, la plupart des assurés sociaux introduisent une demande avec l'aide de leur médecin. Le droit à un recours effectif d'un assuré social contre une décision de FEDRIS suppose de placer la barre des exigences qui permettent de désigner un expert à un niveau raisonnable.

18.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 17 septembre 2021, R.G. 19/2.301/A](#)

Même si les comptes propres de chacun servent à payer des dépenses personnelles (médicales et de vêtements, notamment), il y a bien mise en commun des questions ménagères en cas d'existence d'un compte conjoint dont l'examen des extraits montre qu'il sert à payer un emprunt, de nombreuses assurances, l'eau, le gaz, l'électricité, l'abonnement TV, mais aussi les taxes communales et régionales, des courses alimentaires, etc.

19.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 6 septembre 2021, R.G. 20/8/A et 20/1.473/A](#)

Sur l'objectif relatif à une meilleure insertion des jeunes sur le marché du travail justifiant la limitation dans le temps des allocations d'insertion, le tribunal du travail retient, via l'analyse des rapports annuels de l'ONEm antérieurs et postérieurs à la Réforme et le rapport de la Cour des comptes à la Chambre des représentants, que cet objectif est trop vague et imprécis pour pouvoir justifier la mesure. Le caractère approprié de la mesure n'est pas davantage démontré, celle-ci apparaissant au contraire disproportionnée lorsque sont mis en balance les différents intérêts.

En l'espèce, c'est essentiellement l'objectif budgétaire qui doit être apprécié au regard de l'intérêt particulier des personnes qui subissent la suppression de leurs allocations d'insertion après trois ans. Ceci d'autant que la mesure touche également tous les bénéficiaires d'allocations d'insertion, y compris ceux qui ne sont pas jeunes et qui sont très éloignés de l'emploi.

20.

[Chômage > Types de chômage > Chômage économique](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 2020/AL/456](#)

A l'employeur, qui expose que, n'étant pas une entreprise essentielle et ne pouvant pas respecter les règles de distanciation, il a dû cesser son activité et mettre son personnel en chômage temporaire pour force majeure et que, en conséquence, il est en droit de réclamer à un ouvrier qui a démissionné pendant la suspension du contrat une indemnité de préavis, la cour du travail oppose que ce dernier reste en défaut d'établir ses dires (impossibilité d'assurer la distanciation et existence d'une force majeure). L'ouvrier se trouvait dès lors en chômage économique pour manque de travail et pouvait démissionner sans préavis.

21.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Responsabilité solidaire](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 8 février 2021, R.G. 2018/AL/159](#)

Dès lors que l'O.N.S.S. omet d'examiner ce qui aurait dû être un motif de droit de sa décision (manquement à la légalité interne), mais aussi de motiver sa décision sur ce point (manquement à la légalité externe et, pour autant que de besoin, violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs), sa décision est nulle. La cour ne peut se substituer à l'O.N.S.S. pour apprécier l'existence d'un cas de force majeure et se prononcer sur une exonération. Il appartiendra à l'O.N.S.S. de statuer à nouveau sur la demande d'exonération formulée par la société.

22.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Ouvriers mineurs](#)

[C. const, 18 novembre 2021, n° 164/2021](#)

Une question a été posée par la Cour du travail de Liège à la Cour Constitutionnelle. Elle vise l'article 111 de la loi du 28 décembre 2011, étant de savoir s'il viole l'article 23 de la Constitution (interprété à la lumière des articles 2 et 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et de l'article 12 de la Charte sociale européenne), pris isolément ou combiné avec les articles 10 et 11 de la Constitution, vu l'abrogation du régime spécial de pension des mineurs de fond qui, au 31 décembre 2011, n'avaient pas atteint l'âge de cinquante-cinq ans. La cour a posé la question d'une différence de traitement basée sur l'âge, selon que celui-ci a été atteint ou non au 31 décembre 2011, empêchant ceux qui ne l'avaient pas atteint notamment de prendre leur pension bien qu'ils justifieraient, à la date de prise de cours de celle-ci, d'une carrière de vingt-cinq ans comme mineur de fond. Pour la Cour constitutionnelle, il n'y a pas de violation, dans la mesure où, pour les personnes concernées, il n'y a ni recul du degré de protection ni différence de traitement liée à l'âge, les ouvriers mineurs de fond qui entrent dans le champ d'application *ratione personae* de la disposition transitoire pouvant prendre leur retraite après vingt-cinq années d'occupation habituelle et en ordre principal, comme c'était le cas en application de l'article 2, § 2, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour illégal > Aide matérielle](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2021, R.G. 2017/AB/277](#)

Dans son arrêt du 12 novembre 2019 (Aff. n° C-233/18), la Cour de Justice a jugé qu'un Etat membre ne peut pas prévoir, parmi les sanctions susceptibles d'être infligées à un demandeur en cas de manquement grave au règlement des centres d'hébergement ainsi que de comportements particulièrement violents, une sanction consistant à retirer, même de manière temporaire, le bénéfice des conditions matérielles d'accueil au sens de cette Directive, à savoir le logement, la nourriture ou l'habillement, dès lors qu'elle aurait pour effet de priver ce demandeur de la possibilité de faire face à ses besoins les plus élémentaires. Statuant après cet arrêt, la Cour du travail de Bruxelles a conclu à la contrariété des décisions prises en l'espèce, à savoir que l'étranger avait, au titre de sanction, été éloigné du centre d'accueil pour une période de quinze jours et que, pendant celle-ci, il n'avait pas pu bénéficier des conditions d'accueil matérielles prévues dans la Directive et que la possibilité lui avait ainsi été retirée de pouvoir assurer pendant cette période ses besoins les plus élémentaires. En l'espèce, la cour lui reconnaît le droit à un dommage moral, qu'elle limite à un euro.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Conditions de l'expertise](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 13 septembre 2021, R.G. 19/3.469/A et 20/134/A](#)

L'expertise judiciaire constitue un mode de preuve dont le travailleur peut bénéficier, pour autant qu'il fournisse, à tout le moins au départ, des indices ou commencements de preuve justifiant le recours à cette expertise. Cette exigence de fournir de tels indices ou commencements de preuve se justifie notamment par le principe d'économie prévu par l'article 875*bis* du Code judiciaire.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Entretiens téléphoniques](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 17 mai 2021, R.G. 2020/AL/193](#)

Sans qu'il soit question de nier le principe de l'existence d'une vie privée sur le lieu de travail, une conversation à contenu professionnel entre un travailleur et son employeur, initiée par le travailleur qui en a choisi le thème, ne peut être considérée comme relevant de la vie privée. A supposer même que ce soit le cas, compte tenu de la teneur de l'entretien, de la qualité des participants et des circonstances dans lesquelles il a eu lieu, le travailleur ne peut, du reste, raisonnablement s'étonner du fait que, pour être ultérieurement à même de rapporter la preuve des déclarations faites dans son cours, son employeur mette son téléphone sur haut-parleur afin de permettre aux témoins d'entendre les propos qu'il tient. Dès lors que la personne qui a mis le téléphone sur haut-parleur participait, elle-même, à la conversation, l'article 314*bis*, § 1^{er}, ne peut trouver à s'appliquer.

*
* *

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

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