



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

- Le Bulletin -

N° 164

15 novembre 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 > Critères protégés > Handicap](#)

C. trav. Bruxelles, 1^{er} juin 2022, R.G. 2019/AB/392¹

Si la demande d'aménagements raisonnables n'est pas soumise à des formes particulières, encore faut-il que l'employeur ait été en mesure d'être informé de l'existence du handicap. L'absence de mise en place d'aménagements raisonnables ne peut dans cette hypothèse être assimilée à un refus de ceux-ci. Il n'est nullement démontré en l'espèce que la société connaissait la nature des problèmes de santé concrets dont souffrait l'employé et qu'elle disposait d'informations suffisantes pour pouvoir considérer que ceux-ci répondaient à la notion de handicap. Le demandeur doit déposer des éléments de nature à présumer que l'employeur a connaissance qu'il souffrait d'un handicap, ce qu'il ne fait pas.

2.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement > Eléments constitutifs > Elément intentionnel non requis](#)

C. trav. Bruxelles, 6 avril 2022, R.G. 2019/AB/194²

Le harcèlement moral existe même en l'absence d'un comportement intentionnel de son auteur de porter atteinte à la personne qui en est l'objet, de mettre en péril son emploi, ou encore de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dès lors que la preuve est suffisamment rapportée de l'existence d'un ensemble abusif de plusieurs conduites correspondant à la définition légale et que l'employeur ne renverse pas la présomption ainsi constituée, l'indemnité légale est due.

3.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Agressivité / Conflits / Harcèlement / Violence au travail](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 19 avril 2022, R.G. 2020/AL/451

Le fait, pour une infirmière prestant au sein d'une équipe et présentant une ancienneté qui devrait lui permettre d'être une personne de confiance pour ses jeunes collègues, de profiter de l'ascendant que lui confère cette ancienneté pour asseoir, sur les intéressés, un pouvoir hiérarchique autoritaire infondé de nature à engendrer une charge psycho-sociale dans leur chef n'est pas conforme à ce qui peut être attendu d'une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances. Confronté à cette erreur de conduite à forte composante relationnelle interpersonnelle, la réaction de l'employeur ne peut toutefois être de procéder à son licenciement immédiat, sans avoir respecté la procédure de prévention qu'impose cette problématique spécifique, dont les interventions destinées à remédier au problème.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement discriminatoire en cas de handicap : exigence de la connaissance par l'employeur de l'existence de celui-ci.](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions de l'existence d'un harcèlement au travail.](#)

4.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 2 septembre 2022, R.G. 2021/AL/549](#)

Le procédé auquel le législateur a eu recours en décidant de conditionner l'effectivité de la suppression de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 aux conditions qu'il détermine (soit l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du C.N.T., rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement) ne constitue pas une délégation de pouvoir normatif, le C.N.T. étant compétent pour conclure en son sein des conventions collectives de travail dont le champ d'application s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays en vertu de l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives.

Pour le surplus, la C.C.T. n° 109 constitue bien, conformément à l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968, un accord entre les partenaires sociaux ayant trait aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs et a été élaborée et adoptée par les organes compétents.

La cour rappelle en outre que, disposant d'une délégation de pouvoir par la loi du 5 décembre 1968 pour adopter quelque convention collective que ce soit, les partenaires sociaux n'ont pas, en principe, à justifier d'une base juridique autre et que l'autonomie des partenaires sociaux et le droit de négociation collective sont garantis par l'article 23 de la Constitution et par divers instruments internationaux. Par conséquent, l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013 ne viole pas la Constitution et la C.C.T. n° 109 n'est ni inconstitutionnelle ni illégale.

5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Caractère intentionnel](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 février 2022, R.G. 2020/AB/15³](#)

En raison des opérations demandées pour y arriver, le fait pour un travailleur de mettre sur son profil *Facebook* un lien vers un reportage intrinsèquement critique à l'égard de son employeur ne peut, manifestement, résulter que d'un acte volontaire rendant ce partage fautif et non d'une simple erreur de manipulation. Il est indifférent que ce partage, en soi susceptible de nuire à l'image de celui-ci, n'ait pas été accompagné de commentaires négatifs. Il est, en revanche, interpellant que l'intéressé n'ait pas cru bon d'attirer l'attention sur le fait que l'incident dénoncé dans ce reportage était intervenu il y a un certain temps déjà et que, depuis, l'entreprise n'avait plus connu ce genre de problème. L'omission est, ici, aussi reprochable qu'un commentaire critique en ce qu'elle pouvait laisser supposer que la situation ancienne restait d'actualité : faire planer le doute et l'incertitude peut se révéler bien plus destructeur que la plus acerbe des critiques.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Appréciation du motif grave : si la critique de l'employeur est autorisée, le dénigrement ne l'est pas.](#)

6.

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

[C. const., 27 octobre 2022, n° 137/2022](#)

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail », en ce qu'il ne garantit pas à l'employé du secteur privé à qui l'employeur envisage de notifier un congé pour motif grave en application de cette disposition le droit d'être entendu par son employeur avant de recevoir ce congé, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution. (Dispositif)

La Cour constitutionnelle souligne que le principe *audi alteram partem* ne crée d'obligations que pour les autorités publiques et ne vaut pas dans les rapports entre personnes de droit privé. Ce principe s'impose aux autorités publiques en raison de leur nature particulière et des devoirs qui leur incombent de s'informer complètement avant d'agir et de protéger contre le risque d'arbitraire des actes administratifs de portée individuelle. La différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs repose dès lors sur une justification raisonnable. Il ne peut en outre être déduit du fait que le principe *audi alteram partem* ne vaut pas pour un employeur du secteur privé qu'un tel employeur ne peut en aucune circonstance être tenu d'entendre préalablement l'employé à qui il envisage de donner congé.

7.

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

[C. trav. Mons, 18 janvier 2022, R.G. 2020/AM/239](#)

En convoquant un travailleur à un entretien avant de procéder à son licenciement pour motif grave, l'intercommunale qui l'occupe reconnaît l'existence d'une obligation d'audition préalable dans son chef et, corrélativement, le droit, dans celui de l'intéressé, de faire valoir ses moyens de défense à l'encontre des accusations lancées à son égard, ce qui implique qu'elle respecte les garanties liées à l'exercice effectif de celui-ci. Dès lors que les droits de défense de l'intéressé auraient été violés lors de cette audition, l'aveu extra-judiciaire obtenu dans son cours ne peut, en aucune façon, être retenu comme élément de preuve à sa charge, ni permettre d'établir la matérialité de la faute grave qui lui est reprochée.

8.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Obligations résultant d'une « car policy »](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 11 mars 2022, R.G. 20/1.750/A⁴](#)

L'exercice des fonctions (assurant au travailleur l'immunité civile prévue à l'article 18 L.C.T.) reçoit une large acception. Il suffit que l'acte illicite entre dans les fonctions du préposé, que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit, fût-ce indirectement ou occasionnellement, en relation avec celles-ci. Le travailleur n'est responsable ni des détériorations ni de l'usure dues à l'usage normal de la chose, non plus que de sa perte par cas fortuit. L'employeur ne peut dès lors postuler l'indemnisation de dégâts à une voiture de société résultant de son usage normal. Il doit en conséquence prouver – outre la réalité

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Dégâts à un véhicule de société et responsabilité du travailleur](#).

des dommages survenus – que ceux-ci ne résultent pas de l'usage normal du véhicule ou d'une faute légère occasionnelle, mais bien du dol, de la faute lourde, ou encore de la faute légère habituelle du travailleur.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 mai 2022, R.G. 2021/AL/384](#)

Le simple fait pour l'employeur de laisser le choix entre une démission ou un licenciement pour faute grave à un travailleur ayant commis des faits qui ne sont ni anodins ni factices ne constitue pas un acte de violence illicite, susceptible de vicier le consentement de ce dernier. Il n'y a là aucune contrainte illégitime, mais simple menace par l'employeur d'un exercice légitime de ses droits, non susceptible d'influencer un travailleur expérimenté, âgé de plus de quarante ans et rompu tant aux techniques de gestion d'équipe qu'aux processus de négociation, ce qui le rendait tout à fait à même d'évaluer les avantages et inconvénients de la proposition formulée par son employeur.

10.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Pompiers volontaires](#)

[C. trav. Mons, 5 avril 2022, R.G. 2020/AM/247](#)

Les heures de garde à domicile des pompiers volontaires doivent, dans la mesure où ces périodes sont organisées de telle façon que la liberté de mouvement des intéressés est fortement entravée par des contraintes affectant leur vie privée, être assimilées à du temps de travail au sens de la loi du 14 décembre 2000 et de la Directive n° 2003/88/CE et, partant, à des prestations qui entraînent un droit à une rémunération à 100% sur la base de l'article 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 tel que modifié par l'article 4 de celui du 3 juin 1999, ce sans égard pour les dispositions d'un quelconque statut pécuniaire ou règlement organique prévoyant une autre rémunération horaire, ces dispositions étant contraires audit article 41, norme hiérarchique supérieure, et entraînant, si elles étaient appliquées, une discrimination entre pompiers volontaires en garde à domicile ou en garde en caserne rémunérés, eux, à 100%.

11.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 1^{er} avril 2022, R.G. 2021/AL/24](#)

Une prime de maintien de poste d'un montant fixe allouée par avenant contractuel, en sus de sa rémunération mensuelle brute, à un travailleur à qui, dans le cadre du démantèlement de l'entreprise, il est demandé de prolonger ses tâches en raison de leurs spécificités et de ses compétences, constitue une contrepartie du travail accompli en exécution du contrat et répond en tous points à la définition de la rémunération en cours au sens de l'article 39, § 1^{er}, L.C.T. Il y a dès lors lieu d'en tenir compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et des primes de fin d'année.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Avantages en nature](#)

C. trav. Mons, 17 novembre 2021, R.G. 2020/AM/136

En application de l'article 20, § 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969, l'utilisation à des fins personnelles d'un ordinateur portable ou d'une connexion internet mis gratuitement à disposition, ainsi que l'abonnement à internet, sont évalués aux montants fixés forfaitairement par l'article 18, § 3, 10°, de l'arrêté royal du 27 août 1993 d'exécution du C.I.R. 1992. La charge de la preuve du caractère strictement professionnel de la mise à disposition et de l'utilisation d'un ordinateur portable repose sur l'employeur. Même si le contrôle absolu du respect, par le travailleur, de l'interdiction de l'usage privé d'un ordinateur portable mis à sa disposition n'est pas possible, l'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires à faire respecter cette interdiction et il doit rapporter la preuve que ces mesures ont été prises, et ce en temps utile. L'usage à des fins professionnelles n'exclut pas, en soi, l'existence d'un usage privé.

13.

[Travail et famille > Congé parental](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 11 mai 2022, R.G. 2021/AU/39

L'exigence posée par l'article 22 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 procède de la même nécessité que celle posée par l'article 133 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 : l'ONEm doit disposer des informations pertinentes lui permettant de se prononcer sur la demande qui lui est adressée. Une erreur commise sur le formulaire C61 n'est donc susceptible de retarder la prise de cours des allocations que dans la mesure où elle empêche l'Office de se prononcer en connaissance de cause sur cette demande. Tel n'est pas le cas lorsque l'erreur commise par le demandeur consiste en la communication d'un numéro de compte inexact, ce fait n'empêchant pas l'ONEm de se prononcer sur la demande dont il est saisi. Tout au plus l'empêche-t-il d'exécuter une décision favorable jusqu'à la communication du numéro de compte valide.

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Pension > Pension de vieillesse](#)

C.J.U.E., 7 juillet 2022, Aff. n° C-576/20 (CC c/ PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT), EU:C:2022:75⁵

A la date de l'entrée en vigueur du Règlement n° 987/2009, l'arrêt REICHEL-ALBERT du 19 juillet 2012 n'avait pas encore été rendu et son enseignement n'a pas pu être pris en compte lors de l'adoption du Règlement aux fins de codification éventuelle. Si le libellé de l'article 44 n'indique pas expressément si la disposition régit la prise en compte des périodes d'éducation d'enfants accomplies dans différents Etats membres de manière exclusive, la règle qu'il contient constitue une codification de la jurisprudence de la Cour. La disposition étant intégrée dans le titre III du Règlement intitulé « Dispositions particulières applicables aux différentes catégories de prestations », et ce en son chapitre IV, qui regroupe les

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pension de vieillesse et libre circulation à l'intérieur de l'Union européenne](#).

dispositions relatives aux prestations d'invalidité et prestations de vieillesse et de survivant, la Cour considère qu'elle constitue une disposition particulière applicable à des prestations relevant des pensions qui favorise la prise en compte des périodes d'éducation d'enfants aux fins du calcul de ces prestations.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Compétence des juridictions belges > Règlement n° 1215/2012](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 juin 2022, R.G. 2017/AB/725 et 2017/AB/414](#)⁶

Les juridictions belges sont compétentes pour connaître d'un litige relatif à la réparation d'une discrimination eu égard à un refus d'embauche (en France), le Règlement n° 1215/2012 du Parlement et du Conseil concernant également la phase précontractuelle du processus de conclusion d'un contrat de travail.

Le litige a en effet pour objet la réparation du préjudice causé par la société en raison d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe dans la phase précontractuelle du processus de conclusion d'un contrat de travail. Le déclinatoire doit dès lors être examiné à la lumière du règlement en cause. Pour la cour, il faut avoir à l'esprit le vœu du législateur européen et elle renvoie au considérant n° 34 du préambule, qui vise la continuité entre la Convention de Bruxelles de 1968, le Règlement n° 44/2001 et le règlement actuel, cette continuité visant également l'interprétation par la Cour de Justice de l'Union européenne de la Convention de Bruxelles de 1968 et des règlements qui la remplacent.

16.

[Accidents du travail > Mécanisme probatoire > Preuve à charge de la victime > Intensité de la preuve requise](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 23 mai 2022, R.G. 2021/AL/482](#)

La triple preuve qui incombe à la victime d'un accident du travail peut être rapportée par toutes voies de droit, en ce compris par témoignages et par présomptions. Selon l'article 8.29 du nouveau Livre VIII du Code civil, la valeur probante des présomptions est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants. L'article 8.5. du même Livre VIII précise par ailleurs que, hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve requise doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude. Même si cette preuve ne doit pas être rapportée avec un degré de certitude absolue, une simple vraisemblance ou probabilité ne suffit pas. Il faut que les éléments de preuve invoqués emportent la conviction du juge quant à la réalité de l'élément à prouver.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règlement européen n° 1215/2012 : règles de compétence des tribunaux du travail](#).

17.

[Chômage > Récupération > Procédure](#)

[C. trav. Mons, 19 janvier 2022, R.G. 2021/AM/5](#)

En application de l'article 146 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, la notification de la décision d'ordonner la répétition des allocations de chômage peut s'opérer par pli ordinaire. Par ailleurs, l'article 16 de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social le permet également, disposant que, sans préjudice de dispositions légales ou réglementaires particulières, la notification d'une décision se fait par lettre ordinaire ou par la remise d'un écrit à l'intéressé (avec renvoi également à C. const., 7 octobre 2021, n° 129/2021).

18.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 25 avril 2022, R.G. 2021/AL/542⁷](#)

Pour ce qui est des effets de la suppression des allocations d'insertion, les personnes touchées par l'exclusion sont dans des situations de fait extrêmement différentes. Pour certains, il n'y aurait pas de régression ou pas de régression sensible, même si ceci n'est pas le cas pour la majorité des personnes visées. Il se justifie dès lors pour la cour de vérifier si le bénéficiaire d'allocations appartient à une catégorie de personnes qui ont subi un recul significatif en vertu de la norme attaquée. Sur le plan de la preuve, la cour estime qu'il serait manifestement déraisonnable de demander à l'intéressée d'apporter une preuve concernant toute la catégorie de personnes subissant un recul significatif et qu'elle devra démontrer les effets de la réforme dans son cas.

19.

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Types particuliers de personnel > Personnel d'ambassade > Personnel administratif et technique](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 avril 2022, R.G. 2019/AB/738⁸](#)

Une demande de dommages et intérêts en raison du non-paiement du double pécule de vacances (s'agissant du non-paiement par l'O.N.V.A. en raison de l'absence d'affiliation au régime belge de la sécurité sociale) peut être introduite devant les juridictions du travail, sur la base de l'article 1382 de l'ancien Code civil, le non-assujettissement fautif à la sécurité sociale ayant engagé la responsabilité extracontractuelle de l'employeur et ayant abouti à exclure le travailleur du champ d'application des lois en matière de vacances annuelles. De ce fait, l'intéressé a été empêché – indépendamment même du non-paiement des cotisations sociales et nonobstant l'article 17 des lois coordonnées du 28 juin 1971 – de se prévaloir d'un droit au paiement des doubles pécules de vacances litigieux (chauffeur d'ambassade).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations d'insertion : conditions de régression de la protection sociale](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-assujettissement à l'O.N.S.S. : fondement de la demande en justice](#).

20.

[Maladies professionnelles > Spécificités dans le secteur public > Prescription](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 avril 2022, R.G. 2020/AL/94⁹](#)

Le délai de trois ans visé à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1967 est un délai de prescription et non de recours. La disposition porte sur les actions en paiement des indemnités. Dans le secteur public, l'article 2277 du Code civil n'a pas vocation à être appliqué.

21.

[Maladies professionnelles > Spécificités dans le secteur public > Réparation > Point de départ](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 avril 2022, R.G. 2020/AL/94](#)

S'agissant de fixer le point de départ de l'indemnisation pour maladie professionnelle dans le secteur public, la notion d'exigibilité qui figure à l'article 20bis doit, pour être compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, s'identifier à la naissance du droit, de sorte que les intérêts moratoires prennent cours à la date à laquelle le droit aux indemnités est né (renvoi à C. const. 8 mai 2002, n° 82/2002). La cour ajoute que, suite à cet arrêt, une circulaire est intervenue (n° 523 du 5 juin 2002), précisant que, dans l'un ou l'autre cas, qu'il s'agisse de la loi de 1967 ou de celle de 1971, il faut, pour qu'il n'y ait pas de discrimination, que les intérêts moratoires prennent cours à la date à laquelle le droit aux indemnités est né et que c'est cette interprétation qu'il conviendra de suivre désormais. Les intérêts sont donc dus dès la date de consolidation.

22.

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

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 25 mai 2022, R.G. 2022/AU/26](#)

Il n'y a pas lieu d'écarter comme contraire au respect du droit à la vie privée d'un travailleur soupçonné de malversations le rapport qu'un détective privé, membre du personnel de l'entreprise et compétent pour procéder aux enquêtes en son sein, a établi après avoir auditionné l'intéressé en présence d'un délégué syndical et l'avoir informé du but de son audition ainsi que du fait que sa déclaration serait transmise au service du personnel, alors que les seules informations personnelles contenues dans ce rapport (ses nom, lieu et date de naissance, adresse, fonction et ancienneté) reprennent celles figurant dans le compte-rendu établi au terme de son entretien et qu'il a pu relire et, au besoin, corriger ou compléter ce document avant de le signer et d'en obtenir copie.

*
* *

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle dans le secteur public : règles de prescription](#).

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

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