



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

- Le Bulletin -

N° 199

15 mai 2024

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

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,

L'équipe rédactionnelle

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Conditions d'engagement > Contrat à temps partiel](#)

C.J.U.E., 19 octobre 2023, aff. C-660/20 (MK c/ LUFTHANSA CITYLINE GMBH), EU:C:2023:789

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, doit être interprétée en ce sens qu'une réglementation nationale qui subordonne le paiement d'une rémunération supplémentaire, de manière uniforme pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs à temps plein comparables, au dépassement du même nombre d'heures de travail d'une activité donnée, telle que le service de vol d'un pilote, constitue un traitement « moins favorable » des travailleurs à temps partiel, au sens de cette disposition. (Extrait du dispositif)

2.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Convictions religieuses > Discrimination directe](#)

C. trav. Bruxelles, 15 février 2024, R.G. 2023/AB/24 – 2023/AB/755¹

Le non-recrutement d'une candidate à un emploi proposé par la Ville de Bruxelles n'est pas une mesure discriminatoire eu égard à la volonté exprimée par celle-ci de ne pas se conformer aux règles mises en œuvre par la Ville aux fins d'assurer le respect du principe de neutralité des pouvoirs publics, s'agissant d'un principe constitutionnel.

3.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Licenciement > Motif > Motif réel](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 20 décembre 2023, R.G. 2022/AU/44

N'est pas discriminatoire le licenciement consécutif à une rupture de confiance liée à l'attitude du travailleur qui n'a pas respecté les consignes de sa hiérarchie et a refusé de transmettre les documents que celle-ci lui réclamait. Cette motivation est étrangère à son état de santé.

¹ Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Port du voile dans une administration publique : un nouvel arrêt de la Cour du travail de Bruxelles](#)**

4.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap > Aménagements raisonnables](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 18 octobre 2023, R.G. 2021/AU/46²

Si la réduction du temps de travail peut être un aménagement raisonnable et en admettant que l'employé, eu égard à son état de santé, puisse être considéré comme personne handicapée, l'octroi d'un revenu garanti ne peut être admis à ce titre, cette mesure n'ayant pas pour effet de permettre d'accéder à un emploi ou de progresser dans la carrière professionnelle. Exiger d'un employeur qu'il doive prendre en charge lui-même le risque du manque de revenu prévu dans une assurance de groupe au motif que le travailleur, de par son état de santé, ne pourrait y prétendre apparaît tout à fait disproportionné. La discrimination n'est pas établie.

5.

[Banque de données > Concertation / Participation > Convention collective de travail > Caractère obligatoire](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 18 avril 2024, R.G. 2021/AN/64

La convention collective rendue obligatoire par arrêté royal lie tous les employeurs et les travailleurs visés par le champ d'application de celle-ci. Le fait que l'employeur ne soit pas membre d'une organisation patronale signataire de la convention collective de travail ne l'exonère pas de ses obligations. En conséquence, la publication par arrêté royal confère au fonds de sécurité d'existence sectoriel les moyens légaux pour contraindre tous les employeurs relevant de ce secteur à se conformer aux modalités de fonctionnement et de financement édictées par cette convention.

6.

[Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Payer la rémunération > Salaire garanti](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 20 décembre 2023, R.G. 2022/AU/44

Une dispense de service n'est pas une cause légale de suspension ; elle ne peut être prise en considération pour prolonger la durée de la période couverte par du salaire garanti puisque le contrat de travail était déjà suspendu par l'incapacité de travail.

² Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Les aménagements raisonnables, au sens de la loi anti-discrimination, doivent permettre d'accéder à un emploi ou de progresser dans la carrière professionnelle](#)**

7.

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

C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2023, R.G. 2020/AB/341

Le travailleur qui se voit infliger une sanction disciplinaire a le droit de la contester devant les juridictions du travail, ce tant par application de l'article 6, § 1er, de la Convention européenne des droits de l'homme qu'en vertu de l'article 578, 1°, du Code judiciaire. Le juge saisi exerce alors un contrôle de légalité mais également de proportionnalité de la sanction. Saisie du cas d'un travailleur s'étant successivement vu notifier différentes sanctions (rétrogradation de fonction et blâme), la cour, exerçant son contrôle de légalité, estime que le règlement de travail se situant à un rang inférieur au contrat de travail écrit, une sanction disciplinaire contenue dans le premier ne peut entraîner la modification unilatérale d'un élément essentiel du second et, dans cette mesure, qu'une sanction de rétrogradation entraînant une modification importante et définitive d'éléments essentiels du contrat, à savoir la fonction et, corrélativement, la rémunération, se heurte à l'article 25 LCT. Appliquant ensuite le principe de proportionnalité (ce qui, en droit disciplinaire du travail dans le secteur privé, peut s'articuler sur le principe d'exécution de bonne foi des conventions et l'interdiction de l'abus de droit), elle en conclut qu'il est disproportionné d'infliger un blâme pour ce qui, faute de preuve de la mauvaise foi du travailleur, s'apparente tout au plus à une négligence, voire à une divergence d'interprétation de sa part.

8.

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

C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2023, R.G. 2022/AB/495 (NL)

L'examen des motifs doit se faire en plusieurs étapes, impliquant de vérifier (i) la réalité des motifs invoqués, (ii) leur adéquation à l'une des trois catégories prévues par la CCT n° 109, (iii) le fait que ces motifs constituent la cause réelle du licenciement et (iv) dans l'affirmative, si la décision de licencier sur leur base aurait été prise par un employeur normal et prudent. Il s'agit d'un contrôle strict, non marginal sinon pour ce qui est, lorsqu'elles sont invoquées, de l'examen des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

9.

[Banque de données > 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. Dinant), 18 décembre 2023, R.G. 2022/538/A

Un employeur normalement prudent et diligent confronté à un premier manquement ne peut, compte tenu de l'ancienneté du travailleur et de son attitude transparente à son égard, s'orienter vers un licenciement, qui plus est s'il ne peut formuler aucun grief concret à son encontre.

10.

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

C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2023, R.G. 2021/AB/834

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier (i) si les faits invoqués sont établis, (II) s'il existe un rapport entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et (III) s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

11.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Remise de certificats de complaisance](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 20 décembre 2023, R.G. 2022/AU/54

Chaque personne disposant de la liberté thérapeutique, le fait qu'un travailleur remette un certificat n'émanant pas de son médecin traitant ne permet pas de le remettre en cause. Si, pour ce simple motif, l'employeur suspecte qu'il s'agit là d'un certificat de complaisance, il doit faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail par son médecin contrôleur.

12.

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

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 20 décembre 2023, R.G. 2023/AU/3

Un travailleur a tout à fait le droit de refuser, sans avoir à se justifier, la modification d'un des éléments essentiels de son contrat proposée par son employeur en conséquence de la réorganisation de ses services. Ce dernier, confronté au refus persistant de l'intéressé d'accepter aucune des solutions envisagées pour qu'il puisse rester à son service, peut, pour sa part, estimer que son attitude rend impossible la poursuite des relations contractuelles et demander la résolution judiciaire de son contrat.

13.

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

C. trav. Bruxelles, 19 décembre 2023, R.G. 2020/AB/404

Le principe général de bonne administration *audi alteram partem* impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement. Son respect doit permettre à l'intéressé de faire valoir utilement son point de vue sur les faits en question et la mesure envisagée. Cela implique qu'il ait été préalablement informé de ces faits, qu'il ait eu accès au dossier, qu'il se voie accorder un délai raisonnable pour préparer sa défense et qu'il puisse être assisté du conseil de son choix. Si tant est que ces préalables aient été

respectés, ce n'est pas parce que l'employeur n'a finalement pas suivi la position du travailleur (visant à conserver son emploi) que l'audition était de « pure forme » et qu'elle n'a pas eu d'effet utile.

14.

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

C.J.U.E., 12 octobre 2023, aff. C-57/22 (YQ c/ ŘEDITELSTVÍ SILNIC A DÁLNIC ČR, EU:C:2023:770)

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 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 une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur dès lors que ce dernier ne lui a pas confié de travail et qu'il bénéficie déjà, conformément au droit national, d'une compensation de rémunération pendant ladite période. (Dispositif)

15.

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

C.J.U.E., 10 octobre 2023, aff. C-795/22 (A c/ DIRECCION CB, A, A, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA), EU:C:2023:783)

L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur est prescrit à l'issue d'un délai d'un an à compter de la fin de la période annuelle de référence à laquelle le congé se rapporte, lorsque le travailleur n'a pas effectivement été mis en mesure par son employeur d'exercer ce droit, y compris dans le cas où ledit travailleur a omis d'introduire, avant la cessation de la relation de travail, une procédure ayant pour effet d'interrompre le délai de prescription. (Extrait du dispositif)

16.

[Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Licenciement collectif > Directive européenne > Procédure](#)

C.J.U.E., 5 octobre 2023, aff. C-496/22 (E c/ SC BRINK'S CASH SOLUTIONS SRL), EU:C:2023:741)

L'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous b), l'article 2, paragraphe 3, et l'article 6 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, telle que modifiée par la directive (UE) 2015/1794 du Parlement européen et du Conseil, du 6 octobre 2015 ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui ne

prévoit pas d'obligation pour un employeur de consulter individuellement les travailleurs concernés par un projet de licenciement collectif, lorsque ces travailleurs n'ont pas désigné de représentants des travailleurs, et qui n'oblige pas lesdits travailleurs à procéder à une telle désignation, à condition que cette réglementation permette, dans des circonstances indépendantes de la volonté des mêmes travailleurs, de garantir le plein effet de ces dispositions de la directive 98/59, telle que modifiée. (Extrait du dispositif)

17.

[Banque de données > Accidents du travail > Procédure judiciaire > Expertise > Récusation de l'expert](#)

C. trav. Bruxelles (Ord.), 15 janvier 2024, R.G. 2023/AB/373

Le simple fait que l'expert désigné par le juge soit intervenu en qualité de médecin-conseil de l'assureur-loi dans le cadre d'une procédure d'expertise médicale amiable avec recherche de responsabilité, afin de déterminer les conséquences médicales de la prise en charge d'une patiente au sein d'un hôpital lié à cet assureur par un contrat d'assurance de responsabilité civile, n'induit pas de raison sérieuse de douter de son impartialité pour mener à bien la mission qui lui a été confiée en matière d'accidents du travail. Pour la cour, cette solution se concilie avec la lettre et l'esprit de l'article 4 de l'arrêté royal du 25.4.2017 qui, dans la situation très spécifique des médecins-experts judiciaires, ne contraint pas nécessairement l'expert à devoir refuser la mission qui lui est confiée lorsqu'existe un lien de nature financière et/ou professionnelle avec l'une des parties, s'il ressort des circonstances concrètes de la cause que ce lien est étranger au secteur dans lequel doit se dérouler l'expertise, qu'en tout état de cause il ne place pas l'expert dans une position de dépendance suspecte et qu'enfin aucun autre élément pouvant donner lieu à récusation n'est mis en exergue.

18.

[Banque de données > Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Répercussions économiques des lésions](#)

C. trav. Bruxelles, 20 novembre 2023, R.G. 2013/AB/991

En associant les éléments d'ordre fonctionnel retenus par l'expert (notamment trouble de l'adaptation d'intensité légère avec affect dépressif et troubles de l'équilibre dynamique et statique ainsi que temps de latence au démarrage de la marche excluant tout travail demandant des manipulations précises et un bon équilibre) au profil socio-professionnel de la victime (âgé de 39 ans à la date de la consolidation, diplôme d'électricien A3, pas d'autre formation renseignée, expérience professionnelle de travailleur manuel) et en superposant l'ensemble au marché général de l'emploi, il en ressort que le travailleur a perdu en l'espèce l'accès à une part importante de son marché de l'emploi. La cour constate que l'exercice d'une activité manuelle nécessite d'être en possession de toutes ses facultés physiques (étant donné qu'il peut être attendu du travailleur qu'il effectue indifféremment des travaux lourds et des travaux légers, des travaux requérant de la précision et des travaux plus sommaires, des travaux faisant appel à la force des bras, à celle des jambes ou les deux à la fois) et qu'il s'agit de ne retenir comme métiers toujours à la portée de M.B que ceux ne requérant que des manipulations rudimentaires, ne nécessitant pas un bon équilibre ni un travail en hauteur, ne tablant pas sur une aptitude optimale à la marche. Même s'il doit pouvoir compter sur ses possibilités de rééducation professionnelle, qui devraient être stimulées par le fait qu'il se trouve encore dans la force de l'âge, les contraintes physiques inhérentes à une large part des professions manuelles non qualifiées (voire à certaines activités manuelles plus qualifiées que

sa formation permettait) s'avèrent peu compatibles avec les limitations fonctionnelles rencontrées, accentuées par un léger trouble de l'adaptation. Aussi, la cour retient-elle un taux d'IPP de 50 %.

19.

[Banque de données > Chômage > Récupération > Erreur de l'organisme de paiement](#)

C. trav. Bruxelles, 9 novembre 2023, R.G. 2021/AB/858³

Plusieurs dispositions ont été prévues en matière de chômage temporaire pour force majeure imputable au coronavirus, notamment au niveau de la simplification administrative. Ainsi, l'arrêté royal du 30 mars 2020 a, en son article 14, permis aux organismes de paiement de payer anticipativement des allocations provisoires. Le Rapport au Roi précédant cet arrêté justifie la mesure par la volonté d'éviter que les travailleurs se retrouvent sans revenu et de faciliter les suspensions de contrat pour les employeurs, dans un contexte de manque de personnel dans les organismes de paiement. Ceux-ci ont donc été amenés à payer des montants provisoires sur la base de documents parfois incomplets et sans carte d'allocations C2, donc sans vérification préalable par l'ONEm. En payant ces allocations, la caisse n'a commis aucune faute ou négligence. Il y a dès lors lieu de faire application de l'article 167, §1er, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 et les allocations peuvent être récupérées.

20.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Immunité de juridiction](#)

Cass., 8 avril 2024, S.22.0043.F

La règle de droit coutumier international de l'immunité des États interdit aux juridictions d'un État d'exercer leur pouvoir de juger sur un autre État qui n'y a pas consenti. Cette règle reçoit exception lorsque l'action dirigée contre l'État étranger est relative, non à un acte accompli dans l'exercice de la puissance publique, mais à un acte de gestion. Il n'existe pas de règle de droit coutumier international en vertu de laquelle cette exception ne s'appliquerait pas lorsque le demandeur est un ressortissant de l'État étranger, quel que soit le lieu de sa résidence permanente.

21.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Conditions du remboursement](#)

C. const., 11 avril 2024, n° 44/2024

La Cour rejette deux recours en annulation (totale ou partielle) du chapitre 2 du titre 2 de la loi du 29 novembre 2022 « portant des dispositions diverses en matière de soins de santé », qui interdit les suppléments d'honoraires pour les soins ambulatoires prodigués par des dispensateurs de soins aux bénéficiaires de l'intervention majorée de l'assurance soins de santé et indemnités. Que l'interdiction s'applique tant aux dispensateurs de soins conventionnés qu'à ceux qui ne le sont pas n'est pas

³ Pour davantage de développements, voir : **Chômage temporaire pour force majeure Covid, paiement des allocations par la CAPAC avant la décision de l'ONEm sur la base d'un barème erroné et obligation de remboursement du chômeur**

discriminatoire. Cette interdiction ne porte pas davantage atteinte au droit de la liberté thérapeutique, au libre choix du praticien non plus qu'aux conditions de travail des dispensateurs de soins et au droit à une prestation de soins de qualité pour les bénéficiaires de l'intervention majorée.

22.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Soins à l'étranger](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 7 décembre 2023, R.G. 2018/AL/428

Ne commet pas de faute l'organisme assureur qui justifie son refus de la prise en charge des soins à l'étranger par le fait que l'opération peut être réalisée en Belgique et qui a omis de mentionner également que le soin en question n'est pas repris dans la nomenclature belge et donc non remboursable.

23.

[Banque de données > Pension / Prépension \(RCC\) > Pension complémentaire](#)

C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2023, R.G. 2019/AB/888⁴

Depuis une loi du 5 mai 2014, qui a modifié la loi du 23 avril 2003 (articles 14/1 à 14/4) relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, le droit d'agir en justice en vue de faire cesser une discrimination dans les engagements de pension complémentaire sur la base du critère ouvrier/employé est exclu alors que les travailleurs qui ont accédé à la pension avant la date d'entrée en vigueur (19 mai 2014) avaient la possibilité de dénoncer ces différences de traitement. La cour a retenu la question posée par le travailleur, à destination de la Cour constitutionnelle, ainsi que celle relative à l'impossibilité pour le travailleur qui bénéficie d'un engagement de pension comportant une discrimination fondée sur la distinction ouvrier/employé de contester la discrimination alors que cette contestation serait possible à propos du même engagement de pension complémentaire en cas de discrimination sur la base d'un autre critère.

24.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étudiants > Mise en autonomie](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 8 novembre 2023, R.G. 2023/AL/285⁵

La loi du 26 mai 2002 ne contient aucune restriction à l'autonomie des demandeurs d'aide et elle ne prévoit aucune ingérence dans le droit de chacun au respect de sa vie privée et familiale ainsi que de son domicile. Une telle ingérence ne pourrait être prévue que par une loi et constituer une mesure qui respecte les critères fixés par la Cr.E.D.H. dans sa jurisprudence. En l'espèce, la résidence effective du jeune n'est pas chez ses parents et celui-ci n'est pas tenu de démontrer une mésentente particulière avec ceux-ci.

⁴ Pour davantage de développements, voir : **Distinction ouvrier/employé dans un engagement de pension complémentaire**

⁵ Pour davantage de développements, voir : **Le C.P.A.S. doit-il prendre en charge dans le cadre du revenu d'intégration sociale le coût de la mise en autonomie du jeune ?**

La cour lui reconnaît en conséquence le droit de bénéficier du revenu d'intégration au taux isolé, sous déduction des allocations familiales.

25.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Contribution Fonds aide juridique](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 21 décembre 2023, R.G. 2022/AN/150

L'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 portant création d'un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne prévoit que l'affaire ne peut être inscrite au rôle sans paiement de la contribution audit fonds. L'article 717 du Code judiciaire prévoit pour sa part la suspension d'office de la procédure si l'affaire n'a pas été inscrite au rôle avant la date de comparution. Ces dispositions n'étant pas prescrites à peine de nullité ou de déchéance, la circonstance que ladite contribution ne soit pas payée lors de l'introduction de la requête n'empêche pas que la demande soit introduite à la date de l'envoi de la requête contradictoire par lettre recommandée.

*
* *

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

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