



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
T. : 0032(0)2/653.36.80
F. : 0032(0)2/652.37.80
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 84

15 avril 2019

Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (www.terralaboris.be).

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.

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

C. trav. Bruxelles, 13 septembre 2018, R.G. 2016/AB/869

La loi du 4 août 1996 ne dispose pas que les mesures qu'elle prévoit, dont l'accueil et le conseil à la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement, ne doivent être mises en œuvre que si les faits présentés sont qualifiés comme tels, sont avérés et qu'il n'y a pas eu erreur d'appréciation ou existence d'un comportement lui-même critiquable dans le chef de la personne qui dit en être victime.

2.

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

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2018, R.G. 2016/AB/1.101

La circonstance que le travailleur, ayant déposé plainte auprès de l'Inspection du Contrôle du bien-être au travail, n'ait pas estimé utile de donner suite à la demande du conseiller en prévention de lui faire parvenir les faits pour lesquels il souhaitait son intervention ainsi qu'il ressort du rapport de l'inspecteur social, ne le prive pas de la protection de l'article 32*tredecies*.

3.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Critères > Autorité](#)

C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2018, R.G. 2016/AB/212

Pour qu'existe un lien de subordination, l'autorité caractéristique du contrat de travail ne doit pas être exercée en permanence : la possibilité d'une autorité suffit. C'est donc en vain qu'est invoquée l'autonomie dont le travailleur a pu faire preuve en posant différents actes juridiques et/ou de gestion au nom de la société (réception de la comptabilité, demande de changement de compte en banque, réception d'un véhicule, démarches fiscales ou bancaires, etc.). Ces actes ne sont pas incompatibles avec un lien de subordination.

Ne le sont pas plus les « rappels à l'ordre » que, conformément à la mission de redressement de la société dont il était investi, l'intéressé a pu adresser aux associés de celle-ci, lesquels ne visaient pas à remettre en cause l'autorité leur appartenant *de facto*, mais bien à garantir la légalité du fonctionnement de la société et à mettre fin aux retraits intempestifs d'argent fréquemment opérés par eux.

4.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Critères > Vacances / Congés](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 18 septembre 2018, R.G. 17/1.494/A](#)

Il va de soi que les contraintes commerciales ou d'organisation d'une société impliquent de se mettre d'accord quant à la prise des jours de congé respectifs afin d'assurer la continuité des services. Le fait de devoir s'entendre avec l'associé principal sur leur prise n'est, partant, pas de nature à démontrer, à lui seul, l'existence d'un lien de subordination. Il en va de même lorsqu'il convient de prévenir d'éventuelles absences, pour cause de maladie par exemple.

5.

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

[C.J.U.E., 21 novembre 2018, Aff. n° C-245/17 \(PEDRO VIEJOBUEÑO IBÁÑEZ ET EMILIA DE LA VARA GONZÁLEZ c/ CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE CASTILLA-LA MANCHA\)](#)

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui permet à un employeur de mettre un terme, à la date de fin des cours, à la relation de travail à durée déterminée des professeurs recrutés pour une année scolaire en tant qu'agents non titulaires, au motif que les conditions de nécessité et d'urgence auxquelles était subordonné leur recrutement ne sont plus remplies à cette date, alors que la relation de travail à durée indéterminée des professeurs qui ont la qualité de fonctionnaires se poursuit.

6.

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

[C.J.U.E., 21 novembre 2018, Aff. n° C-619/17 \(MINISTERIO DE DEFENSA c/ ANA DE DIEGO PORRAS\)](#)

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail, tels que le contrat d'*interinidad* (prévu par le droit espagnol), à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

7.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité de l'employeur > Dommage](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2018, R.G. 2016/AB/689](#)

En noircissant de manière éhontée et vexatoire l'attitude du travailleur dans ses écrits de procédure pour tenter de justifier la sanction disciplinaire qui lui fut infligée, l'employeur adopte une position indécente,

de nature à causer un préjudice moral à l'intéressé en raison de l'atteinte portée à son honneur et sa réputation. Le fait qu'aucune publicité externe n'ait été donnée à la sanction dont il a fait l'objet n'est pas de nature à atténuer le dommage subi, ni à effacer l'image qui fut donnée de lui de façon tout à fait injuste auprès de ses collègues. Ce dommage doit être réparé.

8.

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

[C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2018, R.G. 2016/AB/689](#)

Le travailleur à qui une sanction disciplinaire a été infligée a le droit de la contester devant les juridictions du travail, par application de l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme ou, tout simplement, en vertu de l'article 578, 1°, du Code judiciaire. Il ne doit, pour ce faire, pas nécessairement avoir épuisé au préalable les recours ouverts au sein de l'entreprise.

La tendance qui entend restreindre le rôle que les juridictions du travail peuvent jouer en la matière à la vérification du respect des règles de procédure, de l'existence matérielle des faits et de la légalité du manquement et de la pénalité, sans pouvoir exercer un contrôle de proportionnalité, se heurte au fondement contractuel du droit disciplinaire dans le secteur privé. Ce contrôle de légalité permet bel et bien à la juridiction saisie d'exercer un contrôle de proportionnalité, avec, au besoin, le droit d'annuler la sanction infligée.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Insubordination / Refus d'ordre](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 8 octobre 2018, R.G. 17/1.773/A](#)

Le non-respect du délai d'envoi de feuilles de route, s'il peut entraîner des retards dans le paiement des salaires, n'est pas générateur d'un dysfonctionnement à ce point grave qu'il désorganiserait les services de l'employeur. Pareil manquement, véniel en soi, ne peut être vu comme étant constitutif d'insubordination caractérisée.

10.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 8 octobre 2018, R.G.17/1.178/A](#)

Un travailleur qui, durant le cours de l'exécution de son contrat, a effectué de nombreuses heures supplémentaires, ne peut encourir le grief de manquer de flexibilité au seul motif qu'il a refusé, pour raisons familiales avérées, de participer à la formation de 3 semaines à l'étranger à laquelle il avait été inscrit, ce d'autant qu'il avait demandé à suivre une formation ultérieure.

11.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A](#)

Un employeur peut, compte tenu des difficultés auxquelles il est confronté, des mesures qu'il doit prendre pour y faire face et de la structure de sa société, estimer, sans qu'il puisse être soutenu qu'un tel licenciement « n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable », que, l'ensemble de ses fonctions pouvant être repris par ses collègues, la présence d'un travailleur ne se justifie plus parmi l'effectif de son personnel.

12.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Sanction de l'interdiction de licencier](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 juin 2018, R.G. 2014/AB/364¹](#)

En cas de non-reprise de personnel en incapacité de travail, il y a lieu de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la société, celle-ci ne pouvant par ailleurs lui reprocher de ne pas avoir fait suivre tous les certificats médicaux, celle-ci ayant été l'objet d'un renvoi systématique du curateur à la société et l'inverse. La date de la résolution judiciaire doit être fixée au jour de la cession de la clientèle, qui est la date à laquelle le contrat n'a plus été poursuivi. La résolution judiciaire peut avoir un effet rétroactif à partir du moment où l'exécution du contrat n'est plus poursuivie et où il n'y a, par conséquent, pas lieu à restitution.

13.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Insolvabilité de l'employeur](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Binche\), 10 septembre 2018, R.G. 17/264/A](#)

La théorie de la survivance passive de la société en liquidation a une portée fort théorique en cas de dissolution avec clôture immédiate ; elle permet néanmoins au créancier de faire constater sa créance et d'obtenir un titre qui pourra, le cas échéant, être invoqué auprès du FFE. L'intérêt à obtenir un jugement subsiste donc, même s'il n'est pas question d'obtenir la condamnation des liquidateurs de la société, ses anciens gérant et cogérant, à titre personnel.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Quelle est la sanction judiciaire de la non-reprise de personnel ?](#)

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 novembre 2018, Aff. n° C-432/17 \(O'BRIEN c/ MINISTRY OF JUSTICE\)²](#)

La Directive n° 97/81/CE doit être interprétée dans le sens que les périodes d'ancienneté antérieures à la date d'expiration du délai de transposition doivent être prises en compte pour la détermination des droits à la pension de retraite : l'acquisition progressive de droits à la pension au cours de la période antérieure à la fin du délai de transposition de la Directive a pour effet que la situation juridique de l'intéressé doit être considérée comme ayant été définitivement acquise à cette date. Cependant, la circonstance qu'un droit à la pension est définitivement acquis au terme de la période d'ancienneté correspondante ne permet pas de conclure que la situation juridique du travailleur doit être considérée comme définitivement acquise. Ce n'est en effet qu'ultérieurement et en tenant compte des périodes d'ancienneté pertinentes que le travailleur pourra se prévaloir de ce droit en vue du paiement de la pension.

15.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Paiement > Rémunération de référence](#)

[C.J.U.E., 13 décembre 2018, Aff. n° C-385/17 \(HEIN c/ ALBERT HOLZKAMM GmbH & Co. KG\)³](#)

La Directive n° 2003/88 n'exige pas que la rémunération ordinaire soit octroyée pour la totalité de la durée du congé annuel. L'employeur n'est requis d'octroyer cette rémunération que pour la durée du congé annuel minimum, celui-ci n'étant acquis par le salarié que pour les périodes de travail effectif. Par ailleurs, le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les partenaires sociaux adoptent dans le cadre national des règles visant à contribuer de manière générale à l'amélioration des conditions de travail des salariés, mais ils sont tenus, dans ceci, de respecter dans les modalités d'application des règles qu'ils élaborent les limites découlant de la Directive.

Dès lors qu'il y a augmentation des droits au congé annuel payé au-delà du minimum de l'article 7 ou la possibilité d'obtenir un droit au congé annuel payé d'un seul tenant (mesures favorables aux travailleurs allant au-delà des exigences minimales de la Directive), ces mesures ne sont pas régies par celle-ci. Elles ne peuvent cependant servir à compenser l'effet négatif pour le travailleur d'une réduction de la rémunération due au titre de ce congé, ce qui viendrait à remettre en cause le droit au congé annuel prévu à l'article 7, dont fait partie intégrante le droit pour celui-ci de jouir pendant cette période de conditions économiques comparables à celles qu'il connaît pendant les périodes de travail.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prise en compte pour le calcul de la pension de retraite d'années de service effectuées avant l'expiration du délai de transposition de la Directive n° 97/81/CE](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit au congé annuel : prise en compte des périodes de chômage partiel ?](#)

16.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Ressortissants d'Etats tiers](#)

[C.J.U.E., 14 novembre 2018, Aff. n° C-18/17 \(DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SpA e.a. c/ REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE LOBEN DES ARBEITSMARKTSERVICE\)](#)

Les articles 56 et 57 T.F.U.E. doivent être interprétés en ce sens qu'un Etat membre n'est pas en droit d'exiger que les ressortissants d'Etats tiers, mis à la disposition d'une entreprise établie dans un autre Etat membre, par une autre entreprise également établie dans cet autre Etat membre, en vue de la fourniture d'une prestation de services dans le premier de ces Etats membres, disposent d'une autorisation de travail.

17.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Travailleurs étrangers](#)

[C. const., 31 janvier 2019, n° 13/2019](#)

L'article 27 de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 juillet 2015 « portant les premières mesures d'exécution et d'application de la sixième réforme de l'Etat relatives à la surveillance et au contrôle en matière d'emploi » ne viole pas l'article 92*bis*, § 3, c), de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, lu en combinaison avec l'article 42, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

L'article 92*bis*, § 3, c), de la loi spéciale du 8 août 1980 conserve sa pertinence pour le permis de travail délivré en fonction de la situation particulière de séjour des personnes concernées et pour les dispenses de cartes professionnelles liées à la situation particulière de séjour des personnes concernées, l'autorité fédérale restant compétente à cet égard pour l'établissement des normes, et les régions pour leur application. L'obligation de conclure un accord de coopération prévue par le législateur spécial ne concerne pas la compétence normative pénale des régions dans le domaine de l'occupation des travailleurs étrangers. La disposition en cause est dès lors conforme à l'article 92*bis*, § 3, c), de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes 11 institutionnelles, lu en combinaison avec l'article 42, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

18.

[Accidents du travail* > Rémunération de base > Secteur public](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. 2016/AB/787⁴](#)

Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 3 juillet 1967 que la volonté du législateur était de permettre au personnel du secteur public de bénéficier d'un système comparable au privé, étant que la victime d'un accident doit pouvoir bénéficier pour ses indemnités d'incapacité temporaire soit des dispositions supplétives de la loi du 10 avril 1971, soit des dispositions plus favorables prévues dans le secteur public. Elle ne peut cependant cumuler dans chaque régime la disposition qui lui est la plus favorable. Le membre du personnel doit faire un choix.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : cumul d'activités dans le secteur public et rémunération de base](#).

19.

[Accidents du travail* > Définitions > Chemin du travail > Trajet > Détours](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 13 novembre 2018, R.G. 17/3.073/A](#)

S'il est constaté que la victime de l'accident ne se trouvait pas, au moment de celui-ci, sur un des itinéraires possibles proposés par les sites internet habituels et que, au lieu de se diriger vers l'ouest et ensuite vers le nord, elle se trouvait, lorsque l'accident est survenu, sur une route située au nord du lieu de travail et que la victime expose que le motif du détour était d'aller chercher du carburant dans une station-service déterminée, il peut être conclu que le détour effectué (5 km) est peu important et est légitimement justifié eu égard au fait que les tarifs pratiqués par les stations-service situées sur une route nationale à proximité l'une de l'autre pratiquent en général des tarifs plus avantageux.

20.

[Accidents du travail* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Agression verbale](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 13 novembre 2018, R.G. 17/2.938/A](#)

Dans la mesure où une agression est établie, l'employeur public, défendeur, ne peut être suivi lorsqu'il fait valoir que l'agression et les menaces subies n'étaient pas d'une intensité suffisante pour qualifier la situation d'événement soudain au sens de la loi du 3 juillet 1967. La loi n'exige en effet pas que le fait qui constitue l'événement soudain soit grave, lourd, méchant, accablant ou anormal. Il faut et il suffit qu'un événement se soit produit dans le cours de l'exercice des fonctions, susceptible d'avoir causé la lésion.

21.

[Accidents du travail* > Réparation > Prothèses](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 7 novembre 2018, R.G. 12/1.416/A](#)

Ni le texte de l'article 28 de la loi du 10 avril 1971 ni la portée qui lui a été donnée par la Cour de cassation ne prévoient de subordonner le droit à un appareil de prothèse à la condition que l'usage de cet appareil soit de nature à avoir une répercussion sur la capacité de gain de la victime. Le droit de celle-ci aux appareils de prothèse reconnus nécessaires est inconditionnel et subordonner celui-ci à la condition que l'usage desdits appareils soit de nature à réduire le pourcentage d'incapacité permanente reviendrait à ajouter une condition que la loi ne prévoit pas.

22.

[Chômage > Octroi des allocations > Disponibilité sur le marché de l'emploi > Etudes pendant le chômage](#)

[C. trav. Bruxelles, 19 septembre 2018, R.G. 2017/AB/380⁵](#)

L'affirmation que, pour l'application de la réglementation du chômage, un programme représentant plus de 27 crédits est nécessairement un programme d'études de plein d'exercice n'a pas de base légale. Il

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion d'études de plein exercice en vue de la dispense en matière chômage](#).

en va de même de celle qu'un enseignement est nécessairement de plein exercice s'il ne relève pas de la promotion sociale.

Dans les faits, on ne peut plus ramener la réalité de l'enseignement supérieur à une opposition binaire entre « plein exercice » et « promotion sociale ». En effet, dans l'application de la réglementation, il faut, à tout le moins, tenir compte de l'enseignement « en horaire décalé » ainsi que des « certificats universitaires », qui connaissent un fort développement et s'inscrivent dans le cadre d'un marché du travail et d'un État social exigeant de plus en plus des actifs qu'ils se forment tout au long de leur vie. C'est donc *in concreto* que doit être appréciée la question de savoir si le programme est de plein exercice. Tel n'est pas le cas d'une formation qui ne correspond pas à un master (ni à un master 60, ni *a fortiori* à un master 120 ou 180), mais vise uniquement à parfaire la formation de personnes déjà diplômées souhaitant s'orienter vers l'enseignement et donner une finalité pédagogique à un master déjà acquis, est, du reste, accessible aux étudiants inscrits en 2^e année de master, qui, alors, la suivent en plus de leur programme complet – ce qui confirme concrètement son caractère accessoire –, et est principalement donnée le soir et le samedi – ce qui, à soi seul, justifierait déjà, en supposant même qu'elle soit de plein exercice, qu'elle ne nécessite pas de dispense.

23.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 19 novembre 2018, R.G. 14/398.176/A](#)⁶

L'article 110 de l'A.R. prévoit qu'est un travailleur ayant charge de famille celui qui cohabite avec un conjoint ne disposant ni de revenus professionnels ni de revenus de remplacement. Certains revenus de remplacement ne sont pas pris en considération, étant essentiellement les trois allocations prévues dans le secteur des prestations aux personnes handicapées (A.R.R., A.I. et A.P.A.). En l'espèce, il s'agit d'une indemnité versée par l'Institut catalan d'assistance et de services sociaux. Tant les prestations aux personnes handicapées en droit belge que celles visées par la réglementation espagnole figurent au même titre dans l'annexe X du Règlement n° 883/2004. Il s'agit dans les deux cas de prestations spéciales à caractère non contributif. Les revenus perçus à ce titre ne doivent dès lors pas être pris en considération pour influencer la catégorie de bénéficiaire.

24.

[Maladie / Invalidité > Procédure > Procédure administrative > Composition des chambres de recours](#)

[C. const., 31 janvier 2019, n° 15/2019](#)

L'article 145 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. En effet, l'actuelle composition des chambres de recours satisfait aux exigences de l'indépendance et de l'impartialité des juges, garanties par l'article 6, paragraphe 1, de la Convention. Par ailleurs, la composition mixte et paritaire de ces chambres, en ce qui concerne les médecins-conseils, garantit que tant les intérêts des organismes assureurs que ceux des dispensateurs de soins de santé sont pris en considération par le magistrat appelé à trancher seul la contestation après avoir consulté les médecins issus des deux catégories professionnelles précitées. Les médecins qui siègent auprès de la chambre de recours en tant que « représentants » des organismes

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations de chômage : notion de « revenu de remplacement »](#).

assureurs et en tant que « représentants » des organisations professionnelles des dispensateurs de soins de santé ne sont pas des mandataires au sens des articles 1984 à 2010 du Code civil.

25.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Etat de besoin > Origine](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 17 décembre 2018, R.G. 2017/AL/745](#)

Le droit à l'aide sociale existe indépendamment des erreurs, de l'ignorance, de la négligence ou de la faute de celui qui demande l'aide, de telle sorte que l'origine de la situation de l'intéressé (dettes alimentaires) est sans pertinence pour apprécier s'il ouvre le droit à l'aide sociale. En outre, le caractère consommable des biens et services auxquels l'argent a été dépensé est indifférent.

*
* *

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

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