



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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° 92

31 août 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.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 13 mai 2019, R.G. 2018/AL/321

Le fait que son supérieur hiérarchique n'ait pas autorisé un travailleur atteint de surdité quasi-totale dont l'appareil auditif venait de tomber en panne à quitter le bureau sans prendre congé pour se rendre chez l'audicien n'est pas de nature à générer, dans son chef, un désavantage particulier en lien avec le handicap qu'il présente. Si le handicap d'un travailleur ne peut, évidemment, pas lui porter préjudice, cela ne le dispense pas de se plier aux règles qui n'interfèrent pas avec celui-ci. Ainsi, une panne d'appareil auditif, si elle est propre au handicap de l'intéressé, constitue une manifestation à ce point peu fréquente de celui-ci qu'elle ne justifie pas de dérogation à la procédure ordinaire applicable aux absences médicales, qui permet de rencontrer son problème de façon tout à fait idoine.

2.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 18 janvier 2019, R.G. 2017/AL/523

Les dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996 ne tolèrent ni un déficit de prévention – dont l'employeur est certainement réglementairement responsable – ni une banalisation de sa part de comportements indécents, grossiers, répétés, contraires à la déontologie et à une élémentaire bienséance.

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Plainte > Plainte abusive](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 31 janvier 2019, R.G. 2017/AN/158

S'il ne convient pas d'empêcher l'exercice légitime par les travailleurs des modes légalement prévus ou organisés au sein de l'entreprise pour améliorer les conditions de travail, une action constructive ne peut se confondre avec une instrumentalisation de procédures, telle une plainte pour harcèlement moral, avec pour seule fin explicite d'obtenir la suppression d'une sanction disciplinaire qui, justifiée par des manquements avérés, ne comporte pas de faits indicatifs d'un quelconque harcèlement de la part de l'employeur, en telle sorte que l'auteur de ce détournement ne peut prétendre à la protection contre le licenciement ou tout autre fait protégé sur la base de l'article 32*tredecies* de la loi.

4.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Types de fonctions > Ambulancier](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 16 avril 2019, R.G. 2018/AL/279

Un lien de subordination n'est pas rencontré dans le chef d'un ambulancier volontaire, libre d'organiser son temps de travail, et, lorsqu'il est confronté à un problème, d'évaluer lui-même son ampleur, avec

faculté, s'il estime que celui-ci ne lui permet pas de continuer ses prestations, de mettre le service d'ambulance en arrêt, ce sans autre obligation que celle d'avertir la centrale d'appel à titre informatif.

5.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Types de fonctions > Concierge](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 14 mars 2019, R.G. 2017/AN/78](#)

Est incompatible avec une relation de prestations de services à caractère indépendant la convention de conciergerie intégrant la nécessité de respecter des instructions, d'un contrôle de l'exécution des tâches et d'un pouvoir de sanction.

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat pour un travail nettement défini](#)

[C. trav. Mons, 17 mai 2019, R.G. 2018/AM/156](#)

La description du travail à accomplir doit être définie de manière claire et précise au moment de la conclusion du contrat, c'est-à-dire au plus tard au moment de l'entrée en service, et non au jour le jour, par le biais, par exemple, des fiches de travail remises à l'intéressé. Il est, par ailleurs, tout aussi peu relevant de tirer argument du fait que celui-ci avait déjà été occupé dans le cadre d'un contrat de stage IFAPME pour soutenir qu'il était à même d'estimer la nature et le volume des tâches à accomplir.

7.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 7 février 2019, R.G. 2018/AN/40](#)

Pendant le premier mois de sa maladie, un employé a droit, à charge de son employeur, à une rémunération garantie en contrepartie du travail qui aurait été effectué s'il n'y avait pas eu d'incapacité de travail. Il s'en déduit que ce dernier doit lui payer les suppléments de rémunération qui lui auraient été conventionnellement accordés s'il avait pu exécuter normalement son travail.

Tel est le cas d'une prime-supplément payée, conformément à un accord social d'entreprise, pour des heures qualifiées de tardives, laquelle n'est évidemment pas une libéralité et se distingue du paiement d'heures supplémentaires aléatoires en ce qu'elle a vocation à rétribuer la pénibilité accrue de prestations conformes au choix commercial de l'employeur d'étendre les heures d'ouverture de ses magasins.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Ouvriers > Motif licite > Conduite du travailleur](#)

[C. trav. Mons, 15 mars 2019, R.G. 2016/AM/4](#)

Doit être qualifié d'abusif le licenciement d'un travailleur justifié par son attitude d'isolement et les réactions verbales violentes dont il s'est rendu coupable à l'égard de certains de ses collègues lorsque ce comportement doit être analysé à l'aune d'un système de défense visant à contrer une situation de violence au travail qui, caractérisée par des agressions racistes à son endroit, n'ont pas été appréhendées adéquatement par son employeur.

9.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 17 juin 2019, R.G. 18/161/A¹](#)

L'envoi des motifs concrets par e-mail ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la C.C.T. n° 109 et donne lieu au paiement de l'amende civile prévue par son article 7, § 1^{er}.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Décisions contenant les principes](#)

[C. trav. Mons, 7 mai 2019, R.G. 2018/AM/45](#)

En l'absence de faute, l'article 35 LCT ne peut trouver à s'appliquer. Ainsi, dans le chef d'un travailleur dépourvu de volonté ou inconscient des actes qu'il pose et qui ne peut, de ce fait, être déclaré responsable de ceux-ci, ni se voir imputer quelque faute qu'il soit.

11.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 14 mars 2019, R.G. 2018/AN/72](#)

Le seul fait que l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 exclut les pécules de vacances du concept de rémunération n'a pas pour effet que le mode de calcul du pécule de vacances, en usage dans l'entreprise, ne puisse être considéré comme un élément essentiel du contrat. Il est, au contraire, incontestable qu'il s'agit d'un élément avantageux pour le travailleur, en telle sorte que, sauf effets d'une clause contractuelle le permettant, il n'y a pas de modification possible.

12.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 28 janvier 2019, R.G. 2017/AL/586²](#)

En vertu de l'article 5 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, le Fonds est saisi de la demande de paiement à l'initiative du travailleur. Le Roi détermine les modalités d'introduction de cette demande, de même que les informations à lui communiquer. Le respect de ce formalisme est indispensable pour que le Fonds soit valablement saisi.

Le principe du préalable administratif ne s'oppose pas à une extension subséquente de la demande sur pied de l'article 807 du Code judiciaire. Il faut cependant que le Fonds ait été saisi d'une demande dont le refus a engendré le litige. Faute de saisine préalable, il n'y a ni demande, ni procédure administrative, ni grief, non plus que de recours possible devant les juridictions.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Participation à une manifestation sportive : droit au salaire garanti ?](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions d'intervention du Fonds de Fermeture en cas d'extension d'une demande d'indemnisation.](#)

13.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Exécution de décisions \(Règl. n° 1215/2012\)](#)

[C.J.U.E., 28 février 2019, Aff. n° C-579/17 \(BUAK BAUARBEITER-URLAUBS- U. ABFERTIGUNGSKASSE c/ GRADBENIŠTVO KORANA d.o.o.\)](#)³

La notion de « matière civile et commerciale » au sens du Règlement n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ne doit pas être interprétée par le renvoi au droit interne. Il s'agit d'une notion autonome devant être interprétée en se référant d'une part aux objectifs et au système du règlement et d'autre part aux principes généraux qui se dégagent des ordres juridiques nationaux. Il s'agit, en outre, de favoriser le bon fonctionnement du marché intérieur et d'éviter que des décisions irréconciliables ne soient rendues dans des Etats différents. Cette notion doit dès lors recevoir une interprétation large.

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Notion de travailleur](#)

[C.J.U.E., 11 avril 2019, Aff. n° C-483/17 \(TAROLA c/ MINISTER FOR SOCIAL PROTECTION\)](#)⁴

La lecture combinée de l'article 7, § 1^{er}, sous a) et § 3, sous c), de la Directive n° 2004/38/CE permet de retenir que le bénéfice du maintien du statut de travailleur est reconnu à tout citoyen de l'Union qui a exercé une activité dans l'Etat membre d'accueil, quelle que soit la nature de celle-ci (salarisée ou non). Pour ce qui est du citoyen de l'Union qui a exercé une activité salariée ou non salariée dans l'Etat membre d'accueil pendant moins d'un an, il ne bénéficie du maintien de son statut de travailleur que pour une durée à fixer par l'Etat membre, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 6 mois. Tel doit être le cas pour toutes les situations dans lesquelles un travailleur a été contraint, pour des raisons indépendantes de sa volonté, de cesser son activité avant l'échéance d'une année, quels que soient la nature de l'activité exercée et le type de contrat conclu.

15.

[Accidents du travail* > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Secteur public > Employeurs soumis à la loi du 3 juillet 1967](#)

[Cass., 10 décembre 2018, n° S.18.0057.F](#)⁵

Les membres du personnel de la SNCB HOLDING (entreprise publique autonome classée à l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 21 mars 1991) en service le 31 décembre 2013 ont été transférés vers la société anonyme de droit public HR RAIL au 1^{er} janvier 2014, de plein droit et sans que cela n'entraîne une modification de leur statut juridique. La loi du 25 décembre 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale a inséré, avec effet au 1^{er} janvier 2014, un article 1/1 dans la loi du 3 juillet 1967. Celui-ci prévoit que ladite loi n'est pas applicable aux membres du personnel de HR RAIL. Il ne s'en déduit pas que cette loi s'appliquait jusqu'au 31 décembre 2013 aux membres du personnel de la société anonyme de droit public

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Qu'entend-on par « matière civile et commerciale » au sens du Règlement n° 1215/2012 ?](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion de travailleur au sens de la Directive n° 2004/38/CE.](#)

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Personnel statutaire HR RAIL : accident du travail et législation applicable.](#)

SNCB HOLDING sans qu'un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres le prévoie. La cour du travail ne pouvait dès lors conclure à l'application de la loi sans rechercher si un tel arrêté royal la rendait applicable aux membres du personnel de la S.N.C.B. HOLDING.

16.

[Maladies professionnelles > Revision](#)

[C. trav. Mons, 8 janvier 2019, R.G. 2018/AM/7⁶](#)

En cas de suppression de l'inscription d'une maladie de la liste, le droit à la réparation acquise est maintenu, sans préjudice cependant de toute autre disposition contenant la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles. Pouvoir est accordé au Roi de ne pas octroyer des allocations consécutives au décès ou à une révision des indemnités acquises pour une incapacité permanente. Il découle de l'article 36, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées, inséré par l'article 29 de la loi du 13 juillet 2006 qu'existe une garantie intégrale des droits, à savoir qu'en cas de suppression de l'inscription d'une maladie de la liste ou de la modification de son libellé, la personne atteinte de celle-ci conserve ses droits à la réparation acquise sur la base d'une demande antérieure. Cependant, le Roi peut, par voie d'exception, mettre sur pied un régime particulier en cas d'aggravation de l'incapacité permanente (ou de décès), cette faculté étant concrétisée par l'arrêté royal du 25 février 2007 relatif aux droits des victimes atteintes d'affections dorsales résultant d'une exposition à des vibrations mécaniques.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Charge de la preuve](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 17 janvier 2019, R.G. 2018/AN/55](#)

La question de la charge de la preuve de l'exercice d'une activité accessoire est controversée. Il est soutenu (i) d'une part que l'absence de déclaration fait totalement obstacle au droit aux allocations de chômage sauf si le chômeur – qui a la charge de la preuve – prouve que son activité s'est limitée à certains jours ou périodes, ce qui lui permettrait de bénéficier de l'article 169, alinéa 3, de l'A.R. organique et (ii) d'autre part que l'ONEm doit prouver qu'il y a eu des activités réelles parce que le chômeur doit demander des allocations de chômage, en sorte qu'il a nécessairement déclaré ne pas avoir eu d'activité – la preuve d'une activité effective devant ainsi être apportée par l'Office.

Dès lors qu'existe un faisceau de présomptions de l'exercice d'une telle activité (faisceau de faits), le bénéficiaire d'allocations de chômage peut renverser celui-ci en démontrant qu'aucune de ses initiatives et activités ne correspond à une quelconque activité effective irrégulière pendant la période litigieuse.

18.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Redistribution des charges sociales](#)

[C. trav. Mons, 13 décembre 2018, R.G. 2015/AM/80⁷](#)

Il résulte de l'article 3 de l'arrêté royal du 18 juin 1976 pris en exécution de la loi du 30 mars 1976 relative aux mesures de redressement économique que la cotisation de compensation est une cotisation annuelle qui doit se calculer sur l'ensemble des cotisations dues pour chacun des trimestres de l'année civile écoulée.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladies professionnelles : suppression d'une maladie de la liste et demande d'aggravation](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cotisation de compensation et redistribution des charges sociales : la décision de la Cour du travail de Mons après l'arrêt de la Cour constitutionnelle](#).

Dans la mesure où un nouveau régime avait été institué en 1976, le législateur a pu raisonnablement décider que les cotisations dues dans le cadre de celui-ci seraient calculées sur la base du nombre de trimestres pendant lesquels le régime avait existé cette année-là et que, pour les années suivantes, le montant serait calculé sur la base des quatre trimestres pour toutes les entreprises soumises, même si certaines d'entre elles ne se trouvaient dans les conditions de devoir payer la cotisation qu'en cours d'année.

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Notion d'unité technique d'exploitation](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 20 décembre 2018, R.G. 17/1.129/A⁸](#)

Pour apprécier la notion de « nouvel employeur » au sens de la loi-programme du 24 décembre 2002, il faut examiner les critères sociaux d'une part et les critères socio-économiques de l'autre.

Pour ce qui est des critères sociaux, un transfert de personnel, même postérieur à une rupture de contrat de travail, est un élément à prendre en compte. La présence d'une même personne, au sein de différentes entités juridiques envisagées, doit être prise en considération pour apprécier l'existence du critère social, et ce quelle que soit la qualité en laquelle elle intervient, que ce soit au titre de travailleur, de gérant, d'administrateur, etc.

Pour ce qui est des critères économiques, ceux-ci visent la manière dont l'activité des entités juridiques distinctes est exercée. Il ne faut pas que l'ensemble des critères soit rencontré, mais il faut examiner (i) l'activité des entités elle-même (identique, similaire ou complémentaire), (ii) l'exercice au départ d'un même lieu, (iii) l'utilisation de matériel (identique), (iv) la clientèle (identique à tout le moins partiellement). Reste encore un élément de la définition, qui est celui de « travailleur actif », notion non définie dans la loi : il faut entendre par là non seulement celui qui est présent sur le « payroll », mais le travailleur qui a exercé une activité dans l'entreprise.

20.

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

[C. trav. Mons, 22 mai 2018, R.G. 2016/AM/311](#)

L'obligation d'information prévue par l'article 31, § 1^{er}, de la loi du 28 avril 2003 ne s'impose pas lorsque, en cas de départ en prépension conventionnelle, le contrat d'assurance de groupe reste en vigueur jusqu'à la date prévue de la retraite et qu'il n'y a pas lieu à clôture avant celle-ci. L'objectif de cette information étant de communiquer au travailleur dont le contrat prend fin le montant des réserves et prestations acquises ainsi que les différentes possibilités de choix visées à l'article 32, § 1^{er}, en particulier celle de transférer les réserves vers une structure d'accueil, elle n'a, en effet, pas lieu d'être, l'éventualité d'un transfert n'étant pas envisageable dans la mesure où le contrat se poursuit.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réduction de cotisations de sécurité sociale « groupe cible – nouvel employeur » : des précisions.](#)

21.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Enfant à charge d'une personne physique](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 2 avril 2019, R.G. 17/4.821/A⁹](#)

Les prestations familiales garanties sont accordées pour des enfants qui résident effectivement en Belgique (article 2, alinéa 1^{er}, 1^o), en faveur d'enfants exclusivement ou principalement à charge d'une personne physique qui réside en Belgique (article 1^{er}, alinéa 1^{er}). Est considéré comme étant principalement à charge de cette personne l'enfant pour lequel celle-ci supporte plus de la moitié du coût d'entretien. La personne est présumée remplir cette condition jusqu'à preuve du contraire, en cas d'inscription au registre de la population, au registre des étrangers ou au registre national des personnes physiques.

La résidence temporaire de la mère à l'étranger (moins de deux mois) ne fait pas obstacle à l'octroi des prestations familiales garanties. La mère et l'enfant se sont déplacés au sein de l'Union européenne et il y a lieu de se reporter au Règlement européen n° 883/2004 sur la question : son article 67 prévoit qu'une personne a droit aux prestations familiales, conformément à la législation de l'Etat membre compétent, y compris pour les membres de sa famille qui résident dans un autre Etat membre, et ce comme si ceux-ci résidaient dans le premier Etat. Il faut dès lors examiner la situation comme si l'enfant résidait en Belgique.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > C.P.A.S. compétent > A. Principe : résidence effective](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 19 février 2019, R.G. 2018/AN/2 et 2018/AN/118](#)

La détermination du C.P.A.S. compétent doit intervenir sur la seule base de données factuelles objectives permettant de préciser où se trouve physiquement de manière habituelle le demandeur lorsqu'il s'adresse au centre pour obtenir une prestation d'intégration ou d'aide sociale, ce sans égard pour le choix que l'intéressé aurait fait d'un mode de vie itinérant dans un mobil home qu'il déplace sur le territoire de plusieurs communes au gré de ses envies.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Dignité humaine > Détention / Internement](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 16 janvier 2019, R.G. 18/446/A](#)

Aucune disposition de la loi du 8 juillet 1976 organique des C.P.A.S. n'exclut du droit à une aide sociale qu'elle organise les condamnés détenus dans les établissements pénitentiaires pour y purger leur peine ou les individus placés en établissement de défense sociale. L'existence au sein d'un établissement pénitentiaire d'une caisse d'entraide alimentée, non par le Trésor public mais par les recettes d'un comptoir de vente aux détenus, doit s'assimiler à la charité privée et ne peut avoir pour effet d'exonérer un C.P.A.S. de dispenser l'aide sociale à laquelle un individu a droit à charge de la collectivité dans les conditions légales. Le C.P.A.S. conserve en cette situation ses devoirs légaux, étant de veiller à donner à tout individu, détenu y compris, la possibilité de mener une vie conforme à la dignité humaine, laquelle inclut l'octroi éventuel de moyens financiers complémentaires à ceux dont il dispose.

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations familiales garanties : un cas d'application en cas de déplacement au sein de l'Union européenne](#).

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Aide remboursable](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 16 janvier 2019, R.G. 18/572/A](#)

C'est le caractère exceptionnel ou temporaire de l'aide accordée qui rend celle-ci récupérable lorsque l'on se situe en dehors des hypothèses visées aux articles 98 et 99 de la loi du 8 juillet 1976. Tel est le cas d'une garantie locative que le demandeur n'avait pu supporter personnellement vu le niveau de ses revenus. Ce caractère remboursable n'autorise pas l'application de l'article 1410, § 4, C.J., celui-ci étant réservé aux paiements indus.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > GSM / SMS](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 24 avril 2019, R.G. 2018/AU/12](#)

En prend connaissance de manière régulière, légitime et sans intention frauduleuse, l'employeur à qui les SMS échangés entre deux membres du personnel ont été communiqués par un tiers à qui le destinataire de ceux-ci a, volontairement, communiqué leur contenu. Il n'y a pas, dans ces conditions, violation de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.

*
* *

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

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