



La plume de l'alouette



FÉVRIER 2019

Autres temps, autres mœurs ?

Les référents contre les violences sexistes et sexuelles : la pire et la meilleure des choses

1965 Les femmes ont le droit d'ouvrir un compte bancaire à leur nom et de signer un contrat de travail sans l'autorisation de leur mari.

2013 Abrogation de l'interdiction pour les femmes du port du pantalon considéré comme « objet de travestissement ».

2013 Loi sur le mariage entre personnes de même sexe.

Et, pourtant, certains considèrent encore (et osent l'écrire en 2014) que la disparition de la notion de « chef de famille » a sonné le glas de la famille occidentale, « l'homme ayant besoin de dominer pour se rassurer sexuellement et les femmes d'admirer pour se donner sans honte » !

Dans la sphère de l'entreprise, depuis une dizaine d'années, l'arsenal juridique a été renforcé pour lutter contre le harcèlement sexuel.

Alors, que penser de la création des référents contre les violences sexistes et sexuelles en entreprise de la loi de septembre 2018, loi qui intervient, soulignons-le, neuf mois après l'affaire WEINSTEIN ?

Lorsque le constat perdure de l'inégalité homme-femme dans les rémunérations, ou que les tâches les moins qualifiées échoient spontanément aux femmes, lorsque le constat perdure que toute personne différente doit d'autant plus faire montre de compétence qu'elle n'est pas « un homme », le Comité de Direction d'ATLANTES composé de femmes et d'hommes ne peut que saluer et regretter, tout à la fois, la création de ces référents contre les violences sexistes et sexuelles.

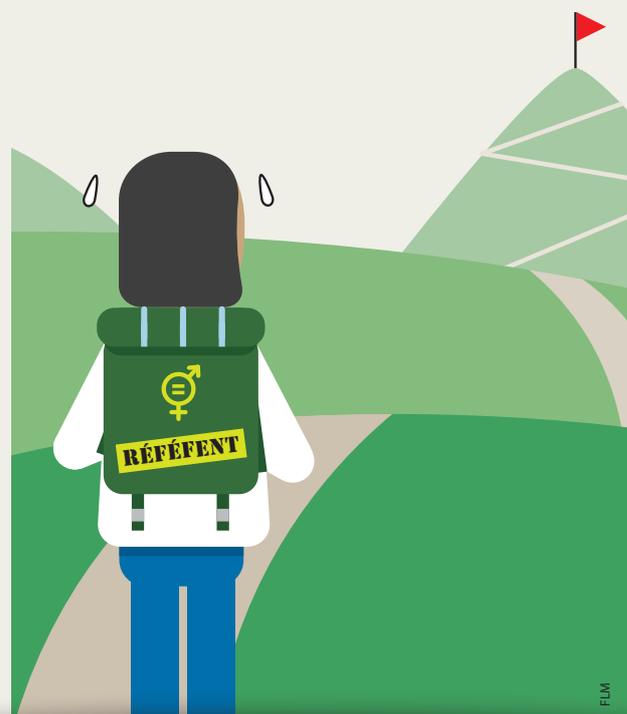
Cette création est, à la fois, le signe que « rien n'est réglé » mais que des violences sexistes, et pas seulement sexuelles, constituent une réalité qui ne peut être niée.

Reste à donner à ces référents, y compris au sein du CSE, les moyens d'être formés et d'agir.

Ces référents permettront-ils de libérer la parole ?

C'est ce qu'on peut en espérer.

Le Comité de Direction d'ATLANTES



P. 2 DANS L'ACTU

P. 3/4 ANALYSE

P. 5 VRAI/FAUX

P. 6 ANALYSE

P. 7 ECOLOGIE



RENDEZ-VOUS
sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Plafonnement des indemnités prud'homales
La mobilisation continue !

Retrouvez notre pétition sur :

<https://www.change.org/p/stop-au-bareme-des-indemnitees-prud-homales>



DANS L'ACTU

LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » PARTIE 2

Lutte contre les violences sexuelles et les actes sexistes : un dispositif renforcé par la loi Avenir professionnel



Vous avez pu découvrir dans notre numéro de janvier 2019, les nouveautés relatives à la loi Avenir professionnel et notamment la mise en place de l'index égalité femmes-hommes.

Toujours dans le cadre de l'étude de cette loi, nous avons choisi de traiter dans le présent numéro les nouveaux dispositifs de lutte contre les violences sexuelles et les actes sexistes.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Une obligation d'information de l'employeur renforcée : l'employeur devra informer les salariés des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents définis par décret (ex : défenseur des droits, médecin du travail, inspecteur du travail).

La désignation de référents :

- un référent au niveau de la société dans les entreprises d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- un référent au niveau de la représentation du personnel désigné par le CSE parmi ses membres pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus. Il sera donc l'unique référent dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Une information par tout moyen dans les lieux du texte du Code pénal relatif au harcèlement sexuel (*art. 222-33 du Code pénal*) devait déjà être mise en place. La loi du 5 septembre 2018 est venue compléter cette information. Dès lors, doivent être affichées les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités des services compétents.

S'ajoutent aux coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail, de l'inspection du travail et du défenseur des droits celles du référent harcèlement de l'entreprise et du référent CSE (*Décret n°2019-15, 8 janvier 2019, art. D.1151-1 du Code du travail*).

Une nouvelle compétence est attribuée aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) :

elles seront chargées d'apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'extension des thèmes de négociation périodique obligatoire de branche « sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées » au sujet de « la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel ».

Laurence CHAZE, Avocat
Atlantes Marseille /Sud



ANALYSE ATLANTES



HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Changeons les pratiques et les mentalités

« 1 femme sur 5 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel et 1 femme sur 7 a déjà subi des attouchements ou tentatives d'attouchement au cours de sa vie professionnelle.

En outre, 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Le lieu de travail est finalement le premier espace dans lequel les femmes subissent du harcèlement sexuel¹ ».

Ce que les auteurs de faits, souvent employeurs ou supérieurs hiérarchiques, qualifient comme de la « séduction » ou de la « complicité affective » ne doit pas masquer le fait que « le harcèlement sexuel est une violence faite à la personne qui porte atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à l'intégrité physique et psychique² ».

Il serait temps que cela cesse. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce le dispositif permettant de lutter contre ce type de violence³.

Parmi les dispositifs, la mise en place de référents en matière de harcèlement tant au niveau du CSE qu'au niveau de l'entreprise pour celle qui dépasse les 250 salariés (voir notre article en page 2).

[...] →

1 Enquête réalisée en 2014 pour le Défenseur des droits. Voir la synthèse de cette enquête sur le harcèlement sexuel au travail https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese.pdf

2 Enquête réalisée en 2014 pour le Défenseur des droits, op. cit.

3 Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=CF31D76A1EA9C08EEF5F235D8A9E749.tplqfr26s_1?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id



L'absence de précision dans les textes quant à la feuille de route de ces référents doit être saisie comme une opportunité pour être à la fois innovant, ambitieux et efficace sur ce sujet.

Profitez de la mise en place du CSE, et de l'éventuelle négociation d'un accord - voire dans le cadre de la mise en place du règlement intérieur de l'instance, pour :

- rappeler que le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, et que le refus de l'employeur doit être motivé¹ ;
- exiger que le CSE puisse désigner un référent sur chaque site ou établissement distinct lorsque la collectivité de travail est éclatée, et pourquoi pas, que cette fonction soit occupée à la fois par un homme et par une femme ;
- demander des moyens spécifiques permettant au référent d'exercer utilement sa mission (prise en charge des frais de déplacement, heures de délégation, formation relative à la lutte contre le harcèlement, local équipé permettant de recevoir des salarié(e)s en toute discrétion, messagerie sécurisée, moyens de communication auprès de l'ensemble des salariés...);
- organiser les conditions de déclenchement d'une alerte ou celles relatives à la réalisation ou la participation à une enquête.

Nous vous conseillons par ailleurs :

- de prévoir un cadre permettant de faire en sorte que le référent désigné par le CSE travaille en étroite collaboration avec celui désigné dans les entreprises de 250 salariés et plus ;
- de faire en sorte que le référent désigné par le CSE participe aux réunions de négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail afin d'apporter son expérience.

Vous pouvez faire de ces référents de véritables fers de lance de la lutte contre le harcèlement sexuel.

A cet effet, il ou elle pourra :

- rappeler régulièrement à l'employeur qu'il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner² ;
- exiger que dans tous les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, soient affichées³ :
 - les dispositions du Code pénal⁴ relatives au harcèlement sexuel ;
 - les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Il y a urgence à s'assurer que les salariées ne viennent plus au travail la peur au ventre d'une part, et que les petits prédateurs se sentent en permanence menacés d'autre part.

Pour aller plus loin

GUILLAUMIN Collette, Sexe, Race et Pratique du pouvoir - L'idée de Nature, INDIGO et Côté-Femmes éditions, Paris, 1992.

SAAS Claire, « Vingt ans de jurisprudence pénale sur le harcèlement sexuel », in, HENNETTE-VAUCHEZ Stéphanie, PICHARD Marc et ROMAN Diane, La loi & le Genre, Etudes critiques de droit français, CNRS Editions, 2014, p. 241-259.

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits de femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

[http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/rap-info/i0979/\(index\)/depots#P414_92349](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/rap-info/i0979/(index)/depots#P414_92349)

15 actions pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/15-actions-pour-en-finir-avec-les-inegalites-salariales-et-lutter-contre-les>

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail

<http://www.avft.org/>

Olivier CADIC,
Directeur département Assistance & Conseil
Atlantes Paris/Ile-de-France

1 Article L.2312-9 3° du Code du travail

2 Article L.1153-5 du Code du travail

3 Article L.1153-5 du Code du travail

4 Article 222-33 du Code pénal

Les représentants de proximité



Je peux imposer la création de représentants de proximité à l'employeur ❌

La loi n'impose pas à l'employeur la création de représentants de proximité, celle-ci est facultative. Leur instauration devra faire l'objet d'une négociation entre les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la direction. En tout état de cause, cette mise en place ne peut résulter que d'un accord collectif d'entreprise exclusivement majoritaire.

Les représentants de proximité sont désignés exclusivement parmi les membres titulaires du CSE ❌

Les représentants de proximité sont soit membres du CSE soit désignés par le CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ce sont donc soit des membres du CSE titulaires ou suppléants, soit des salariés de l'entreprise désignés par lui.

Les représentants de proximité ont le statut de salariés protégés ✅

Les représentants de proximité sont des salariés protégés, même lorsqu'ils ne sont pas membres du CSE. Le licenciement d'un représentant de proximité ou d'un candidat aux fonctions de représentant de proximité ne peut donc intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de représentant de proximité.

La loi ne prévoit pas d'heures de délégation pour les représentants de proximité ✅

C'est l'accord collectif d'entreprise qui définit le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions. Ainsi, à défaut de précision dans l'accord, les représentants de proximité ne disposent pas d'heures de délégation pour exercer leurs missions de représentants de proximité. Il est donc fortement recommandé de prévoir un crédit d'heures spécifique. En effet, celui des représentants de proximité ayant des heures au titre d'un autre mandat risque de ne pas suffire pour exercer l'ensemble des missions dévolues au CSE et aux représentants de proximité.

Les représentants de proximité ont pour seule mission les réclamations individuelles et collectives ❌

D'après le Code du travail, les attributions des représentants de proximité sont définies dans l'accord collectif.

Les frais de formation des représentants de proximité sont pris en charge par l'employeur ❌

La loi n'impose pas à l'employeur de prendre en charge la formation des représentants de proximité. Il s'agit, là encore, d'un point à négocier dans l'accord collectif d'entreprise.

A noter

Le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité.

 **Conseil Atlantés**

Négocier la mise en place des représentants de proximité

La mise en place du CSE est la nécessaire occasion de faire le point sur la représentation du personnel d'hier afin de construire celle de demain. La liberté laissée par le législateur sur les représentants de proximité pourra permettre de compléter le travail du CSE mais impose une certaine réflexion dans de nombreux domaines :

- Le périmètre de mise en place (par entreprise, par établissement, par site, par service, par corps de métier, en fonction de risque professionnel, etc.)
- Les modalités de désignation de ces représentants et leur nombre
- Les missions allouées aux représentants de proximité (enquête, alerte, inspection, réunions avec le représentant de l'employeur, participation au CSE)
- Les moyens (heures de délégation, frais de déplacement, local, formation).

*Lise BIANNIC, Juriste
Atlantes Paris/Ile-de-France*



HARCÈLEMENT MORAL

Comment se prémunir ? Quelles actions mener ?

A l'heure où les situations de souffrance au travail se multiplient, nombreux sont les salariés qui s'interrogent sur les moyens de faire face à une situation de harcèlement moral.

Avant d'aller plus loin, rappelons que le harcèlement moral se définit comme « *des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (art. L.1152-1 du Code du travail).

Un fait isolé, aussi grave soit-il, ne recevra pas la qualification de harcèlement moral. Un certain nombre de comportements, pourtant déviants, ne relèvent donc pas à proprement parler d'un harcèlement moral.

Vous trouverez donc ci-après nos conseils pour faire face et agir lorsque vous vous estimez victime de harcèlement moral.

Qui sont mes interlocuteurs ? Comment constituer un dossier ?

Avant tout, vous devez alerter par écrit (courriel ou lettre RAR) votre employeur que vous estimez subir des faits constitutifs de harcèlement moral.

A noter : il n'est pas nécessaire d'attendre la rupture de votre contrat pour agir, d'autant plus que le fait de dénoncer, de bonne foi, des faits de harcèlement n'est pas fautif, même si le harcèlement n'est finalement pas reconnu.

Par ailleurs, vous pouvez vous tourner vers un certain nombre d'interlocuteurs qui pourront vous accompagner dans vos démarches :

- vos élus (membres du CHSCT et délégués du personnel ou membres du CSE), qui pourront interpeler à leur tour l'employeur sur votre situation et sur les mesures (ou absence de mesures) prises par ce dernier,
- le Médecin du travail, qui peut vous recevoir à votre demande, en dehors des visites périodiques. Ces éléments seront portés à votre dossier médical, dont vous pourrez ensuite demander la communication.

En parallèle, et à plus forte raison si la situation tend à se dégrader, vous devez collecter les éléments de preuve sur chaque fait que vous invoquez, et par exemple :

- reproches injustifiés, pressions, mise à l'écart : courriels, comptes-rendus d'entretien d'évaluation, attestations de collègues ou d'anciens collègues, etc.
- dégradation de votre état de santé : vos arrêts de travail, votre dossier médical auprès de la Médecine du travail.

Il s'agit de constituer un dossier, dans la perspective d'une possible action contentieuse.

Quelle action contentieuse engager ?

2 types d'actions sont possibles : l'une devant le Conseil de Prud'hommes (juge civil), l'autre devant le tribunal correctionnel (juge pénal). Elles obéissent à des logiques et à des objectifs différents.

Devant le Conseil de Prud'hommes, il s'agira d'obtenir une condamnation de votre (ancien) employeur à vous payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Si vous avez été licencié dans un tel contexte, il conviendra de solliciter, en plus, que votre licenciement soit jugé nul, ce qui ouvre droit à une indemnisation supplémentaire.

Devant le tribunal correctionnel, l'auteur du harcèlement moral encourt une peine de deux ans d'emprisonnement et une amende de 30 000 €.

En outre, en se constituant partie civile, la victime de harcèlement peut demander la réparation de ses préjudices en sollicitant des dommages-intérêts.

⚠ Attention

Cette possibilité ne sera plus ouverte si le salarié a déjà demandé des dommages et intérêts devant le Conseil de Prud'hommes.

A noter : depuis la loi du 3 août 2018, l'infraction pénale peut être constituée lorsque les agissements sont imposés par plusieurs personnes de manière concertée alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de manière répétée.

Le harcèlement moral recouvre des situations très diverses, dont chaque cas demande un examen personnalisé.

Nous sommes donc à votre écoute pour vous accompagner dans le cadre des démarches à effectuer et le cas échéant pour engager à vos côtés une action contentieuse.

Chloé RINO, Avocat
Atlantes, Paris/Ile-de-France



Chaque courriel est un danger... pour l'environnement !

Cliquez, c'est envoyé ! Mais, c'est aussi polluer...

Il nous est difficile d'imaginer qu'un geste aussi rapide et aussi simple puisse être nocif pour la planète. Et pourtant, d'après une étude de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (Ademe), un salarié qui envoie un courriel avec une pièce jointe qui équivaut à 1 mégaoctet, entraîne l'émission de 19 grammes d'équivalent CO₂.

Sachant qu'un salarié reçoit en moyenne 58 courriels par jour et en envoie 33, les courriels gérés par une entreprise de 100 personnes entraînent l'émission de 13,6 tonnes équivalent CO₂ par an, soit l'équivalent, en termes de pollution, de près de 14 allers-retours en avion entre Paris et New York, selon l'Ademe.

Le processus est invisible à nos yeux, mais derrière ce simple clic se cache une réalité : des équipements numériques (ordinateur, box ADSL, routeurs, câbles, serveurs, unités de stockage, data centers...) dont la fabrication et l'utilisation consomment beaucoup d'énergie et nécessitent d'extraire des ressources non-renouvelables.

Remarque : parmi les émissions de gaz à effet de serre générées par le numérique, 25 % sont dues aux Data Centers, 28 % aux infrastructures et 47 % aux équipements des consommateurs.

Le constat est sans appel : le courriel est polluant, mais il est nécessaire à notre travail.

Alors, que faire pour réduire notre impact ?

Il peut être utile de commencer par faire un bilan, individuel et collectif (combien de mails reçus/envoyés par jour, avec ou sans pièces jointes, nombre moyen de destinataires, temps d'utilisation des tablettes, smartphones professionnels...).

Le bilan Gaz à Effet de Serre (GES), obligatoire dans les entreprises de plus de 500 salariés (250 dans les DOM), à renouveler tous les 4 ans, peut être l'occasion de faire cet état des lieux dans l'entreprise (art. L. 229-25 du Code de l'environnement).

En fonction des résultats de votre bilan, vous pouvez agir selon un ordre de priorité : voir tableau ci-contre.

Remarque : Réduire de 10% ces envois de courriels permettrait en effet d'économiser 1 tonne d'équivalent CO₂ sur un an.

Enfin, bien que ce ne soit pas son premier objectif, la négociation collective sur le droit à la déconnexion participe à l'effort de réduction des gaz à effet de serre, par la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques (art. L. 2242-17 et L.3121-64 et suivants du Code du travail).

Une raison de plus pour négocier sur le sujet !

Pour aller plus loin,

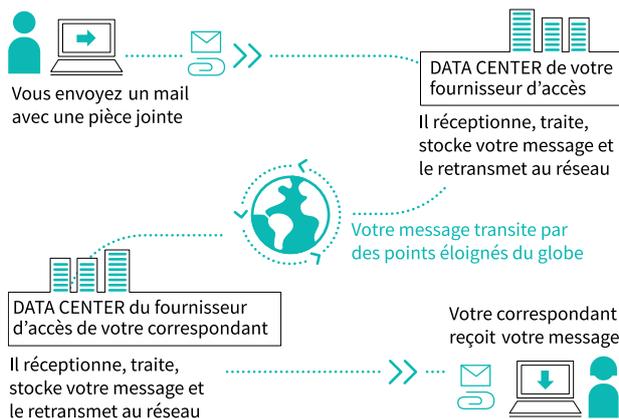
vous pouvez consulter les guides de l'Ademe :

<https://www.ademe.fr/face-cachee-numerique>

<https://www.ademe.fr/ecoresponsable-bureau>

Amélie KLAHR, Juriste
Atlantes, Paris/Ile-de-France

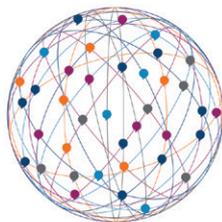
L'ENVOI D'UN MAIL : COMMENT ÇA MARCHE ?



Source : ADEME

15 000 km, c'est la distance moyenne parcourue par une donnée numérique (mail, téléchargement, vidéo, requête web...)

Réduire le nombre de destinataires	Envoyer des messages légers	Faire le ménage	Recherche web : allez au plus court
Ciblez les destinataires et limitez les envois en nombre	Optimisez la taille des pièces jointes : fichiers compressés, images et PDF basse définition... Si vous voulez placer un logo dans la signature, transformez le texte et le logo en une seule image basse définition	Stockez uniquement ce qu'il faut et seulement le temps nécessaire pour alléger les data centers et optimiser l'efficacité de votre équipement	Tapez directement l'adresse d'un site, utilisez l'historique de vos consultations, créez des favoris dans votre navigateur
Nettoyez vos listes de diffusion (suppression des doublons, des adresses erronées...)	Trouvez des alternatives si la pièce jointe est très lourde : clé USB, lien hypertexte à la place d'un document...	Nettoyez régulièrement votre boîte mail, surtout s'il s'agit d'un webmail	Utilisez des mots-clés précis et ciblez votre demande
Sélectionnez les destinataires d'une réponse à un message groupé	Supprimez les pièces jointes d'un message auquel vous répondez	Supprimez immédiatement tous les spams et installez un anti-spam	Changez de navigateur. Chrome est un des plus gourmands en consommation d'énergie devant Internet Explorer et Firefox
Évitez d'envoyer le même message aux mêmes destinataires par des moyens différents (e-mail et réseaux sociaux, par exemple)	Limitez le temps de lecture à l'écran : envoyez des documents faciles à lire, bien organisés, avec peu de textes (de type "slide", par exemple)	Videz régulièrement le « cache » de votre navigateur	Limitez le fonctionnement des animations flash



ATLANTES
FORMATION



NOUVEAU

PRÉPARER LE PASSAGE EN CSE

La mise en place du CSE nécessite de disposer, au préalable, d'une vision claire et globale des incidences du regroupement des instances sur la structuration de la représentation du personnel de demain.

OBJECTIFS

S'approprier les nouveautés législatives et réglementaires
Acquérir les bons réflexes et disposer de points de vigilance

- Comprendre la structuration de la nouvelle représentation du personnel
- Les modalités de mise en place du nouveau dispositif
- Adapter les règles de fonctionnement du CSE à l'organisation de l'entreprise

Bordeaux	Lille	Lyon	Marseille
11 mars 2019	22 mars 2019	3 avr 2019	8 oct 2019
14 mai 2019	30 avr 2019	14 juin 2019	
17 sept 2019	27 sept 2019	1 oct 2019	

Metz	Nantes	Paris	Quimper
10 avr 2019	30 avr 2019	22 mars 2019	8 mars 2019
2 déc 2019	11 sept 2019	14 oct 2019	18 oct 2019

Rennes	Toulouse
25 févr 2019	10 avr 2019
30 sept 2019	27 juin 2019
	11 oct 2019

Pour plus d'informations, contacter le service formation

formation@atlantes.fr

OU

01 56 53 65 05



Possibilité de format sur 2 jours en Intra-CE

Consultez-nous



Retrouvez également tous les détails sur www.atlantes.fr

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / design et illustration → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).