

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

(Extraits de décisions commentés par Marc RICHEVAUX,
Magistrat, Maître de conférences - Université du Littoral Côte d'Opale)

COMITÉ D'ENTREPRISE – Défaut de consultation - Entrave - Non-lieu - Nécessité pour la juridiction de se prononcer sur chacun des faits d'entrave - Cassation.

EXTRAITS

« ...contre l'arrêt de la Chambre d'instruction CA Nouméa 29 août 2002 qui, dans l'information ...des chefs d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail et discrimination syndicale a confirmé l'ordonnance de non lieu rendue par le juge d'instruction... Qu'il résulte de l'arrêt attaqué que Didier K. et le syndicat ...ont porté plainte avec constitution de partie civile pour entraves et discrimination syndicale ...les parties civiles reprochaient au directeur général de la SGCB ...d'avoir refusé de communiquer au comité d'entreprise certains documents utiles sur l'absorption de la banque Westpac par la SGCB, d'avoir omis de consulter cet organisme sur un plan de départs négociés consécutif à cette opération, d'avoir omis de lui soumettre le bilan social ...d'avoir contesté aux membres

titulaires du comité d'entreprise le droit à un stage de formation économique, d'avoir refusé d'enregistrer les délibérations du comité, de n'avoir pas respecté les engagements pris dans le cadre d'un protocole de fin de conflit ...d'avoir omis de réunir trimestriellement le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail ...la plainte dénonçait la rétrogradation de Didier K. délégué syndical du poste de responsable administratif à celui de guichetier payeur par mesure de rétorsion eu égard à l'activité syndicale de ce dernier...

Qu'en statuant ainsi sans répondre aux conclusions des parties ...fut-ce pour les rejeter ...et sans statuer sur chacun des faits d'entrave que celles-ci avaient articulés dans leur plainte la Chambre d'instruction a méconnu les textes... que la cassation est encourue... Casse et annule... » (**Cass. Crim. 9 déc. 2003 pourvoi n° T 02-87.125 FD**).

OBSERVATIONS

La création d'une nouvelle banque fruit de la réunion de deux entités a conduit le syndicat des ouvriers et employés de la banque en question à porter plainte avec constitution de partie civile pour entraves et discrimination syndicale.

Les faits

Il était reproché au directeur général de la banque d'avoir refusé de communiquer au comité d'entreprise certains documents utiles sur l'absorption de l'autre banque par la SGBC, d'avoir omis de consulter le comité d'entreprise sur un plan de départs négociés consécutif à cette opération, d'avoir omis de lui soumettre le bilan social, d'avoir contesté aux membres titulaires du comité d'entreprise le droit à un stage de formation économique, d'avoir refusé d'enregistrer les délibérations du comité d'entreprise, de n'avoir pas respectés les engagements pris dans le cadre d'un protocole de fin de conflit à la suite d'une grève (1), d'avoir omis de réunir trimestriellement le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail, et pour finir d'avoir par mesure de rétorsion eu égard à l'activité syndicale de ce dernier, rétrogradé le délégué syndical du poste de responsable administratif à celui de guichetier payeur. Un tel comportement caractérisé par des non-consultations du comité d'entreprise ou la consultation de celui-ci sur la base de données incomplètes, le refus d'accorder aux élus certains de leurs droits, et diverses mesures destinées à nuire aux représentants du personnel et à l'action syndicale à leurs yeux étant constitutif des délits d'entrave (2) et de discrimination (3), le syndicat de l'entreprise a décidé de se constituer partie civile (4).

INVENTAIRE

L'employeur n'avait pas procédé à certaines consultations périodiques obligatoires ou à certaines consultations ponctuelles des organismes représentatifs du personnel.

Les consultations obligatoires

Ainsi, il avait omis de réunir trimestriellement le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail (5) ce qui est constitutif du délit d'entrave puni d'une peine d'amende de 3 750 € et/ou un an d'emprisonnement le double

(1) Saramito F., "Les effets d'un accord de fin de grève" note sous cass. soc. 2 déc. 1992 Dr. Ouv. 1993.319.

(2) C. trav., art L. 483-1.

(3) Marc Richevaux "Relations de travail et discriminations" Dr. Ouv. 2002.290.

(4) Sur la constitution de partie civile des syndicats voir Y. Mayaud "Le recours au juge répressif" Dr. Soc. 1987.510 ; Scheidt M., "L'action syndicale devant les tribunaux" RPDS 1995.295 ; Lanquetin P., "Les actions du syndicat devant les juridictions judiciaires" action juridique 1992 n° 97 p 3, Maurice Cohen "La notion d'intérêt collectif de la profession et l'action en justice des syndicats" RPDS 1990.177.

en cas de récidive (6). L'employeur avait aussi "oublié" de consulter le comité d'entreprise à propos du bilan social. Il s'agit là de l'une des sept consultations annuelles obligatoires (7) (concernant : la formation, le bilan social, la durée du travail, les congés payés, l'égalité professionnelle, l'évolution de l'emploi et des qualifications, la recherche).

Les consultations ponctuelles

Certains aspects de la vie de l'entreprise telles les restructurations ou ce qui concerne la marche générale de celle-ci impliquent l'information et la consultation du comité d'entreprise (8). Il était aussi reproché à l'employeur d'avoir refusé de communiquer au comité d'entreprise certains documents utiles à son information sur l'absorption d'une banque. Or, il est de jurisprudence constante que si l'employeur commet le délit d'entrave (9) lorsqu'il ne consulte pas le comité d'entreprise, il le commet aussi lorsqu'il le consulte mais lui fournit une information incomplète (10).

Les licenciements économiques impliquent la consultation du comité d'entreprise dans des conditions qui varient selon l'importance de l'entreprise, le nombre et la date du licenciement (11). La suppression de nombreux emplois au moyen principalement de départs négociés s'analyse en un projet de licenciement collectif (12) ce qui oblige l'employeur qui veut procéder ainsi pour alléger les effectifs de son entreprise à consulter le comité d'entreprise (13).

Les élus du personnel ont droit à un stage de formation économique (14) d'une durée de cinq jours. Le refus du congé doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise et motivé (15), procédure qui n'a pas été suivie pour refuser le congé demandé à ce titre.

Il avait aussi refusé d'enregistrer les délibérations du comité d'entreprise (16).

CONSEQUENCES

La sanction du non-respect des obligations de consultation du comité d'entreprise est un délit d'entrave. Pour ce qui concerne son élément matériel, ce délit peut être commis à la suite d'un acte ou d'une omission, mais pour justifier la répression il faut aussi établir l'existence d'un élément intentionnel.

Élément matériel

La succession des faits inventoriés et reprochés est suffisamment parlante par elle-même pour démontrer l'existence de l'élément matériel du délit qui d'ailleurs n'était pas contesté. Le débat portait sur l'élément moral intentionnel.

Élément moral

Le principe est que les Tribunaux correctionnels ne peuvent pas condamner une personne y compris un employeur pour délit d'entrave sans se prononcer sur l'existence de l'élément intentionnel de l'infraction (17). Le juge d'instruction puis la Cour d'appel avaient estimé que ce comportement de l'employeur s'expliquait par le fait que l'existence d'une nouvelle banque, fruit de la réunion de deux entités ayant connu quelques difficultés d'organisation à l'origine de dysfonctionnements, et en avaient conclu qu'il y avait lieu de relaxer l'employeur.

Ils n'ont réussi à convaincre ni le syndicat ni la Cour de cassation qui remet en cause leur décision. En effet, il est de jurisprudence constante qu'en matière de délit d'entrave l'élément intentionnel de l'infraction résulte simplement du caractère volontaire de l'acte ou de l'omission du prévenu (18), ou que si les juges mettent en évidence le caractère volontaire des agissements imputés au prévenu ils ne peuvent pas en déduire l'absence d'élément moral de l'infraction (19). Et en ce domaine on conçoit mal que l'acte constitutif de l'élément matériel soit non intentionnel d'autant plus que la Cour de cassation refuse à l'employeur de prétendre qu'il n'avait pas l'intention de commettre le délit au motif qu'il ne connaissait pas la règle de droit applicable (20). En matière de consultation obligatoire l'employeur ne peut pas ignorer qu'il doit procéder à des consultations annuelles ou périodiques obligatoires sur la base d'éléments complets ; ne pas satisfaire à cette obligation pour la Cour de cassation est considéré comme un acte volontaire justifiant la condamnation.

(5) C. trav., art L 236-2-1.

(6) C. trav., art L 263-2-2.

(7) Sur l'ensemble de la question, spécialement le principe et les modalités de ces consultations voir M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e ed., 2003, LGD], p.589.

(8) Voir M. Cohen, L. Milet, préc.

(9) C. trav., art L. 483-1.

(10) Cass. Crim. 30 oct. 1990 Lebel pourvoi n° 89-83.161.

(11) Voir M. Cohen, L. Milet, préc. p. 671 et s.

(12) Cass. Soc. 10 avr. 1991 CFTD cepme Bull. p.111 n° 179, Dr. Ouv. 1991.208, RJS n° 562 ; Cass. Crim. 4 nov. 1982 Marsh Dr. Ouv. 1984.154 ; les arrêts du 2 déc. 2003 rendus par la Ch. Soc. (cf. le présent numéro du Dr. Ouv. p. XXX n. F. Héas)

en ce qu'ils maintiennent l'exigence de consultation du CE n'amènent probablement pas de changement.

(13) C. trav., art L. 321-1.

(14) C. trav., art L. 434-10.

(15) C. trav., art L 451-1.

(16) Sur le principe les modalités et les limites de l'enregistrement des délibérations du comité d'entreprise voir M. Cohen, L. Milet, préc.

(17) Cass. Crim. 20 mars 1984 Mathieu Bull. n° 118 p. 298.

(18) Cass. Crim. 15 fév. 1994 Mau RJS n° 713.

(19) Cass. Crim. 20 mars 1990 caisse d'épargne de Cornouailles pourvoi n° 89-84077.

(20) Cass. Crim. 1^{er} déc. 1981 Vidal, Dr. Ouv. 1982.280 ; Cass. Crim. 18 oct. 1983 Colin de verdière pourvoi n° 82-93209.

EXTRAITS

« ...contre l'arrêt de la CA Agen Chambre correctionnelle 24 octobre 2002 qui pour contravention de blessures involontaires et infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs l'a condamnée à deux amendes de 1 500 euros chacune et a prononcé sur les intérêts civils... aux motifs qu'au moment de l'accident la zone dans laquelle [le salarié] a introduit sa main ne comportait aucun élément de protection en violation des prescriptions réglementaires posées à l'article R 233-16 Code du travail ; qu'interrogé sur la plaque de protection qui devait équiper cette zone, il a précisé au cours de l'enquête : "je l'ai toujours vu sous la machine mais pas à sa place ; ce n'est pas moi qui ai enlevé cette plaque de protection ...d'autres ouvriers ...utilisent cette machine..." qu'il appartenait à [l'employeur] en tant que dirigeante de droit de la SARL... de veiller personnellement au strict respect des mesures de sécurité dans les locaux et en particulier à la fixation de la plaque de sécurité qui devait empêcher l'accès à la zone dangereuse ; qu'elle ne pouvait

ignorer que l'accès manuel à une vis sans fin en mouvement exposait ses salariés à un risque d'une particulière gravité... qu'ainsi le tribunal a, à bon droit retenu que la prévenue n'a pas délibérément violé une obligation particulière de sécurité, en revanche en laissant dépourvu de capot de protection une trappe donnant accès à un mécanisme hautement dangereux, elle a commis une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer ; qu'ainsi quelle qu'ait pu être l'imprudence de la victime, Michèle Lespiauc... s'est rendue coupable des faits qui sont reprochés...

Attendu que les énonciations de l'arrêt attaqué mettent la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la Cour d'appel a établi en tous ses éléments constitutif les infractions reprochées à la prévenue... que le moyen qui se borne à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond est irrecevable devant la Cour de cassation... Rejette le pourvoi... **(Cass. Crim. 12 nov. 2003, Labadie ep. Lespiauc, pourvoi n° K 02-87.877 F-D)**

OBSERVATIONS

La mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident du travail (1) nécessite que l'on puisse lui imputer une violation délibérée d'une obligation de sécurité ou une faute caractérisée (2).

Dans la présente décision la Cour de cassation rappelle que le fait pour l'employeur de ne pas prendre les précautions exigées par les textes, ou même en leur absence, pour assurer la sécurité des travailleurs (3), suffit à démontrer l'existence de la faute caractérisée exigée par les textes pour justifier la condamnation (4). Il en est ainsi par exemple dans le cas d'absence de consignes de sécurité suffisamment précises (5), de dispositifs de sécurité individuelle inappropriés... (6)

Dans la présente espèce, la condamnation de l'employeur a été justifiée par le fait que l'employeur n'avait pas vu que le dispositif de sécurité qui avait existé, avait été enlevé et par voie de conséquence n'avait pas pris les mesures nécessaires pour sa remise en place.

En effet, pour assurer la sécurité des travailleurs il est prévu que les équipements de travail mus par une autre source d'énergie que la force humaine, comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail et pouvant entraîner des accidents, soient protégés, disposés, commandés ou équipés de façon telle que les opérateurs ne puissent atteindre la zone dangereuse (7). En l'espèce le dispositif prévu était une plaque de protection qui avait été enlevée. La Cour relève qu'une visite approfondie des lieux aurait permis à l'employeur de constater l'absence de plaque de protection sur l'une des parties les plus dangereuses du matériel utilisé alors qu'elle ne pouvait ignorer le risque encouru et qu'elle aurait pu prendre les mesures nécessaires (8). Le fait pour l'employeur de ne pas avoir procédé ainsi a été considéré comme la faute caractérisée justifiant sa condamnation. L'existence d'une faute de la victime en l'espèce invoquée mais non prouvée n'a pas suffi à l'exonérer de sa propre responsabilité.

En cas d'existence d'une faute de la victime celle-ci ne peut exonérer l'employeur de sa propre responsabilité que si elle est la cause exclusive de l'accident (9), car dès lors que l'accident se produit en raison de la faute de la victime, et de la faute de l'employeur, la responsabilité de celui-ci ne disparaît pas (10).

(1) Nicolas Alvarez Pujana "La responsabilité pénale pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident du travail" Dr. Ouv. 1995.197.

(2) Art 121-3 C. pen.

(3) Cass. Crim. 27 nov. 2001 Dr. Ouv. 2002.37.

(4) Marc Richevaux "Nouvelle définition des délits non-intentionnels, responsabilité pénale aggravée pour les employeurs en cas de blessures au travail" Dr. Ouv. 2001.451.

(5) Cass. Crim. 5 mars 2002 Dr. Ouv. 2002.420.

(6) Cass. Crim. 22 oct 2002 Dr. Ouv. 2003.130.

(7) C. trav., art R 233-16 ; déjà en ce sens Cass. Crim. 27 nov. 2001 Dr. Ouv. 2002.222.

(8) Voir en ce sens Cass. Crim. 11 fev. 2003 Dr. Ouv. 2003.307.

(9) Cass. Crim. 11 oct. 1989 Dr. Ouv. 1990.409 ; Cass. crim. 11 mai 1989 Dr. Ouv. 1990.345 ; Cass. Crim. 22 juin 1999 Dr. Ouv. 2000.38.

(10) Cass. Crim. 30 juin 1998 Bull. n° 210, JCP 1999 II 10067 Y. Chevallier ; Cass. crim. 24 sept 2002 Dr. Ouv. 2003.306.

EXTRAITS

« ...statuant sur le pourvoi formé par le procureur général près la CA Amiens... contre l'arrêt de ladite Cour Chambre correctionnelle en date du 19 février 2002 qui a relaxé J.C. Avare des chefs d'homicide involontaire et infractions à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs et débouté les parties civiles de leurs demandes.... Qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'un salarié de l'agence de Beauvais de la Sté Onet a fait une chute mortelle d'une hauteur de plus de cinq mètres alors qu'il était occupé sur le rebord d'une fenêtre à laver la face extérieure d'une partie fixe de celle-ci ; qu'à la suite de ces faits [le chef de l'agence] titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière de sécurité a été poursuivi ...pour homicide involontaire et infraction à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs... [pour ne pas] avoir mis en place un dispositif de protection contre les chutes ; que le tribunal a retenu la culpabilité du prévenu ; que pour infirmer le jugement... la Cour d'appel ...retient que la victime avait la possibilité de laver

la vitre sans monter sur le rebord de la fenêtre ...qu'elle relève qu'aucune mesure de protection contre les chutes n'aurait été nécessaire dès lors que la fenêtre étant située à 82 cm du sol et la largeur de son rebord extérieur qui ajoutée à celle du radiateur qui le prolongeait étant supérieure à 50 cm le salarié eut été protégé par un garde-corps... Que les juges ajoutent... qu'il appartenait au salarié qui avait suivi récemment un stage de formation au travail en hauteur de s'équiper s'il l'estimait souhaitable du hamais mis à sa disposition que les juges concluent que la chute mortelle a trouvé sa cause dans la faute de la victime...

Mais attendu qu'en prononçant ainsi sans préciser les diligences effectuées par l'employeur pour assurer le respect strict et constant de la réglementation relative à la protection contre les chutes... la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision... casse et annule... » **(Cass. Crim. 12 nov. 2003, Jean-Claude Avare, pourvoi n° K 02-82.909 F-D).**

OBSERVATIONS

La mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur ou du préposé à qui il a régulièrement délégué ses pouvoirs (1), pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident du travail (2), nécessite que l'on puisse lui imputer une violation délibérée d'une obligation de sécurité ou une faute caractérisée (3).

Dans la présente espèce c'est le fait de ne pas avoir respecté les dispositions réglementaires relatives à la protection contre les chutes d'un salarié travaillant en hauteur (4) qui a été considéré comme une faute caractérisée justifiant la condamnation (5). La Cour d'appel voulait justifier sa relaxe par l'inutilité d'un dispositif tiré de la configuration des lieux, et la faute de la victime ; sur le premier point la Cour de cassation répond que cette argumentation consiste à ajouter au texte ce qui est interdit au juge pénal (6), sur le second elle rappelle que la faute de la victime à la supposer établie ne peut exonérer l'employeur de sa propre responsabilité que si elle est la cause exclusive de l'accident (7).

(1) Nicolas Alvarez-Pujana "La délégation de pouvoirs" legi social 1991.31, Cass. Crim. 3 sept. 1996 Dr. Ouv. 1998.85.

(2) Nicolas Alvarez-Pujana "La responsabilité pénale pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident du travail" Dr. Ouv. 1995.197.

(3) C. pén. art 121-3, Marc Richevaux "Nouvelle définition des délits non intentionnels, responsabilité pénale aggravée pour les employeurs en cas de blessures au travail ?" Dr. Ouv. 2001.451.

(4) Art 5 du décret du 8 janv. 1965.

(5) Voir déjà en ce sens Cass. Crim. 25 juin 2002 Dr. Ouv. 2002. 553.

(6) "Quelques principes relatifs à l'interprétation de la norme de droit" Dr. Ouv. fév. 1991.

(7) Cass. Crim. 11 oct. 1989 Dr. Ouv. 1990.409 ; Cass. Crim. 11 mai 1989 Dr. Ouv. 1990.345 ; Cass. Crim. 22 juin 1999 Dr. Ouv. 2000.38.

EXTRAITS

« ...contre l'arrêt CA Rennes 3^e ch. 21 novembre 2002 qui, pour infractions à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs, l'a condamné à trente-sept amendes de 200 € chacune et ordonné une mesure de publication.

Sur le second moyen que Robert Le Nay fait valoir qu'il avait délégué ses pouvoirs en matière de sécurité à M. B. doté d'une compétence lui permettant d'assurer la mission de coordonnateur sécurité en lui confiant la direction du chantier ...qu'en écartant toute délégation de pouvoir

consentie à M. B. au seul motif que sa désignation en tant que "responsable entreprise" sur un document de chantier ne suffisait pas à caractériser le rôle tenu par M. B. sur le chantier.... la Cour d'appel n'a pas justifié sa décision ...qu'en écartant toute délégation de pouvoir au motif du cumul de délégation ..alors pourtant que les rôles de chacun n'étaient pas concurrents la Cour d'appel n'a pas justifié sa décision...

Que le moyen qui se borne à remettre en cause l'appréciation souveraine par laquelle les juges du fond... ont déduit que les salariés auxquels le prévenu prétendait avoir

délégué ses pouvoirs en matière de sécurité n'étaient pas pourvus des moyens et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement au respect de la réglementation relative à la

sécurité des travailleurs ...ne saurait être admis ...rejette le pourvoi» (**Cass. Crim. 12 nov. 2003, Robert Le Nay, pourvoi n° C 02-88-031 F-D**).

OBSERVATIONS

La pluralité d'entreprise travaillant sur un même chantier justifie l'existence d'une réglementation spécifique destinée à assurer la sécurité des travailleurs (1). Cette décision constitue un exemple de sanction du non-respect de cette législation (2).

Mais son intérêt principal même s'il ne donne pas toutes les précisions nécessaires pour comprendre les éléments de fait qui ont justifié la décision réside en ce qu'elle rappelle les limites de la délégation de pouvoir en permettant à un salarié « bénéficiaire » d'une délégation de pouvoir mais non pourvu de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement au respect de la réglementation de s'affranchir de ses conséquences.

Si la délégation de pouvoir peut être tacite encore faut-il que les faits fassent ressortir clairement son existence et son étendue (3). Selon une jurisprudence constante et permanente établie depuis le début du siècle dernier (4), la Chambre criminelle de la cour de cassation énonce constamment dans une formule désormais devenue classique que le chef d'entreprise ne peut s'exonérer de sa responsabilité à moins qu'il n'apporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à un préposé investi par lui de la compétence, de l'autorité, des moyens nécessaires pour veiller efficacement au respect des règles en vigueur (5).

La présente décision rappelle que le "bénéficiaire" de la délégation de pouvoir doit aussi avoir les moyens et l'autorité nécessaires pour l'assumer ; à défaut c'est l'employeur déléguant irrégulièrement ses pouvoirs qui "bénéficiera" du droit commun de la responsabilité pénale (6) et donc de la condamnation, ce qui c'est produit en l'espèce.

(1) Art L 230 II CT, D. Fabre "Les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux exécutés dans un établissement par une entreprise extérieure" JCP 1992 ed E 169 ; H Seillan "Observations juridiques sur le décret relatif aux opérations effectuées dans un établissement par une entreprise extérieure" ALD 1993.87.

(2) Pour des exemples d'application Cass. crim. 4 fév. 1992 Dr. Ouv. 1992.349, Cass. Crim. 19 nov. 2002 Dr. Ouv. 2003.129.

(3) Cass. crim. 30 mai 2000 Dr. Ouv. 2001.29.

(4) Cass. crim. 28 juin 1902 D. 1903 I 585 Roux.

(5) Cass. crim. 16 déc. 1990 Haag JCP 1991 IV 143, Cass. crim. 30 oct. 1996 Dr. Ouv. 1997.266.

(6) Pradel J., *Droit pénal général*, Cujas 2003.

RPDS n° 709 Mai 2004

Au sommaire :

- Les garanties disciplinaires à l'entreprise
- Les avantages en nature et les frais professionnels
- Les actions judiciaires en cas de grève
- Gérard Lyon-Caen, un pionnier du droit du travail
- L'actualité juridique (sommaires n° 066 à 086).

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS,

ce numéro peut être commandé à :

NSA La Vie Ouvrière, BP n° 27, 75560 PARIS cedex 12

(Prix : 5,49 € + 2,59 € par envoi)

Abonnement : 56,41 €/an

