

## DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

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

**COMITES D'ENTREPRISE – CHSCT - Défaut de consultation – Entrave – Délégation de pouvoirs  
– Poursuites limitées à l'étendue de la délégation de pouvoirs.**

**"Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que François P., directeur des ressources humaines d'un établissement de la société Sollac employant plus de 3 600 salariés, est poursuivi devant la juridiction répressive à la requête du ministère public sur le fondement des articles L. 483-1 et L. 263-2-2 du Code du travail, pour s'être abstenu d'informer et de consulter le comité d'établissement et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'occasion de la conclusion avec de jeunes salariés, précédemment sous contrats d'adaptation, de contrats de travail à durée indéterminée prévoyant une alternance entre des périodes de travail posté et à la journée ; (...)**

Sur le premier moyen de cassation :

En ce que l'arrêt infirmatif attaqué a dit que les éléments constitutifs du délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail étaient réunis à l'encontre de François P. et, en conséquence, a condamné celui-ci à payer 1 euro à titre de dommages-intérêts au comité d'établissement ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Sollac-Fos ;

Aux motifs qu'il résulte du procès-verbal dressé le 23 juillet 1997 par Max N., inspecteur du travail du département des Bouches-du-Rhône, que la direction de l'entreprise de sidérurgie Sollac, située à Fos-sur-Mer, employant 3 683 salariés, avait, à la date du 25 février 1997, sans consultation préalable du comité d'établissement, ni des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, proposé à une quinzaine de jeunes salariés, précédemment titulaires dans ce même établissement de contrats d'adaptation, des contrats d'embauche à durée indéterminée avec un régime d'horaire de travail particulier, à savoir, une alternance entre des périodes de travail posté (travail par équipes successives) et des périodes de travail à la journée ; que six de ces contrats avaient été signés à la date du 19 février 1997, et qu'ils concernaient, au cours de l'été 1997, une cinquantaine de personnes ; qu'au cours de son enquête, l'inspecteur du travail n'a eu d'autre interlocuteur que François P., directeur des ressources humaines de l'entreprise Sollac ; que celui-ci, entendu par l'inspecteur du travail puis par les services de police, n'a pas contesté les faits, affirmant seulement qu'il n'y avait pas lieu à consultation préalable du comité d'établissement ni des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, puisque les contrats d'embauche litigieux ne concernaient, selon ses déclarations, que trois personnes sur l'ensemble des salariés, soit environ 1/1.000 ; qu'il ne s'agissait pas d'un nouveau régime collectif de travail puisqu'il ne s'agissait que d'une alternance entre horaires postés et horaires de jour préexistants ; qu'il s'agissait d'un test effectué à l'occasion de l'embauche qui ne devait entraîner ni modification ni novation des conditions de travail en vigueur dans l'établissement ; qu'il résulte du procès-verbal du comité d'établissement du 24 janvier 1997, annexé au procès-verbal d'audition de François P., que les contrats litigieux, déjà proposés aux salariés concernés, avaient été présentés au comité d'établissement en ces termes : "notre démarche est volontairement innovante : débiter en travaillant dans deux métiers différents, permettant d'acquérir une expérience professionnelle (métier principal) et un maintien à niveau

de la formation de base (deuxième activité)... c'est une expérience que nous suivrons au niveau du site et de l'ensemble de Sollac ; en fonction de ses résultats, elle pourra le cas échéant être développée", que François P. est intervenu dans les termes suivants : "pour la direction on estime qu'il n'y a pas de nouvel horaire collectif et donc pas d'obligation de consultation du comité d'établissement ; ce sont des contrats de personnes qui travaillent dans deux emplois et pour l'instant il n'y a pas de nouvelle organisation du travail ; si cela devait s'étendre à ce moment-là on reverrait notre position ; ce sont de jeunes employés qui vont démarrer avec deux emplois différents" ; qu'il résulte des dispositions des articles L. 431-4 et L. 431-5 du Code du travail que le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à toute décision relative à l'organisation du travail ; qu'aux termes de l'article L. 236-2 du même Code, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; que le fait de proposer à de jeunes salariés une organisation du temps de travail comportant une partie de travail posté et une partie de travail à la journée constitue la mise en place d'un nouveau système d'horaire et une modification de l'organisation du travail ayant des incidences sur les conditions de travail, puisqu'elle en modifie le rythme ; qu'il importe peu que ce régime de travail ait été proposé, aux dates visées dans la citation, à un nombre réduit de salariés dans la mesure où il résulte des explications de François P. et des mentions portées dans le procès-verbal du 24 janvier 1997 qu'il s'agissait d'une mesure expérimentale vouée à être étendue à l'ensemble des salariés ; qu'il s'agissait donc d'une mesure importante relative à l'organisation du travail concernant l'ensemble des salariés de l'entreprise ; qu'à ce titre, elle était soumise à la consultation préalable du comité d'établissement et des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise ; que, dans un écrit, en date du 21 avril 1997, annexé à la procédure, Michel M., directeur général de l'entreprise Sollac, a confirmé l'étendue de la délégation particulière et personnelle d'autorité dont était investi François P., directeur des ressources humaines, comprenant notamment "délégation pour assurer la présidence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la zone bureaux, ainsi que la présidence du comité de coordination du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, celles des réunions centrales de délégués du personnel et du comité d'établissement" ; qu'il ressort de cette délégation de pouvoirs, confirmant une délégation antérieure, des mentions du procès-verbal du comité d'établissement du 24 janvier 1997 et de celles du procès-verbal dressé le 23 juillet 1997 par l'inspecteur du travail qui n'avaient eu, en février 1997, date visée à la prévention, d'autre interlocuteur que François P., que ce dernier a, en connaissance de cause, refusé de consulter le comité d'établissement et les divers comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, alors qu'il avait reçu délégation pour assurer la présidence du comité de coordination du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et celle du comité d'établissement ; (...)

**Attendu que, pour infirmer le jugement entrepris qui avait débouté les parties civiles de leurs demandes après relaxe du prévenu, l'arrêt, prononçant sur les seuls intérêts civils, relève que les contrats litigieux, signés pour six salariés au mois de février 1997, ont été proposés à une cinquantaine de personnes au cours de l'été suivant, et qu'il ressort des explications de François P., prévenu, ainsi que des mentions du procès-verbal du comité d'établissement, en date du 24 janvier 1997, qu'il s'agissait d'une mesure appelée à être développée en fonction de ses résultats ; que les juges énoncent ensuite que le fait de proposer à des salariés une organisation du temps de travail en alternance constitue une modification influant sur les conditions de travail puisqu'elle en affecte le rythme, et qu'il s'agit d'une mesure relative à l'organisation du travail rendant nécessaire l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel ;**

**Attendu qu'en statuant ainsi, et abstraction faite du motif erroné mais non déterminant relatif à l'extension de la mesure à l'ensemble des salariés de l'établissement, la Cour d'appel, qui a répondu aux chefs péremptoires des conclusions dont elle était saisie, a justifié sa décision, dès lors que la mesure en cause, mise en oeuvre pour un nombre croissant de salariés, était dénuée de caractère ponctuel, et qu'elle constituait, au sens des articles L. 432-1 et L. 432-3 du Code du travail, une modification importante de l'organisation du temps de travail des salariés au sein de l'établissement ;**

**D'où il suit que le moyen doit être écarté ;**

Mais sur le second moyen de cassation :

En ce que l'arrêt infirmatif attaqué a dit que les éléments constitutifs du délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail étaient réunis à l'encontre de François P. et, en conséquence, a condamné celui-ci à payer 1 euro à titre de dommages-intérêts au comité d'établissement ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Sollac-Fos ;

Aux motifs que le comité de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de Sollac Fos a été créé le 9 octobre 1984 ; qu'il a pour objet de "prendre les mesures nécessaires pour que les activités des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concourent effectivement à une élévation du niveau global de prévention dans la société et à une amélioration des conditions de travail de tous les salariés relevant de sa compétence" ; qu'il "peut, à la demande d'un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, examiner des questions qui nécessitent des décisions de plusieurs présidents de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et/ou du chef d'établissement" ; qu'il peut "en outre créer des commissions pour organiser des missions chargées de proposer des actions portant sur les risques communs à différentes zones" ; que la personnalité morale appartient, en principe, à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts licites, dignes d'être juridiquement reconnus et protégés ; que le législateur en reconnaît implicitement mais nécessairement l'existence en faveur d'organismes créés par la loi elle-même avec mission de gérer certains intérêts collectifs présentant ainsi le caractère de droits susceptibles d'être défendus en justice ; que, tel est le cas du comité de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de Sollac Fos, lequel, aux termes de l'acte d'appel du 5 avril 2002, a régulièrement interjeté appel du jugement du Tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence, en date du 27 mars 2002, qui a omis de statuer sur sa constitution de partie civile ; qu'il y a lieu en conséquence de rejeter l'exception d'irrecevabilité présentée par la défense ;

Et aux motifs que, dans un écrit, en date du 21 avril 1997, annexé à la procédure, Michel M., directeur général de l'entreprise Sollac, a confirmé l'étendue de la délégation particulière et personnelle d'autorité dont était investi François P., directeur des ressources humaines, comprenant notamment "délégation pour assurer la présidence du

comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la zone bureaux ainsi que la présidence du comité de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, celles des réunions centrales de délégués du personnel et du comité d'établissement" ; qu'il ressort de cette délégation, confirmant une délégation antérieure, des mentions du procès-verbal du comité d'établissement du 24 janvier 1997 et de celle du procès-verbal dressé le 23 juillet 1997 par l'inspecteur du travail qui n'avait eu, en février 1997, date visée à la prévention, d'autre interlocuteur que François P. ; que ce dernier a, en connaissance de cause, refusé de consulter le comité d'établissement et les divers comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail alors qu'il avait reçu délégation pour assurer la présidence du comité de coordination du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et celle du comité d'établissement ; (...)

**Vu les articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-6, L. 263-2-2 et L. 483-1 du Code du travail ;**

**Attendu que, d'une part, la délégation de pouvoirs consentie à un préposé en vue de la présidence du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne saurait être étendue au-delà des limites qu'elle définit ;**

**Attendu que, d'autre part, les dispositions pénales de l'article L. 263-2-2 du Code du travail relatives aux entraves au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui sont d'interprétation stricte, ne s'appliquent qu'aux organismes énumérés par ce texte ;**

**Attendu qu'il ressort de l'arrêt et des pièces de procédure que le comité d'établissement Sollac, de même que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des zones bureaux, fonte, acier, laminoir, énergie-Timmex, Etneg de l'établissement, et leur comité de coordination, se sont constitués parties civiles sur le fondement de l'infraction d'entrave poursuivie, au motif qu'aucun d'eux n'avait été consulté lors de la mise en oeuvre des contrats de travail en alternance litigieux ;**

**Attendu que, devant les juges du fond, François P. a fait valoir que sa responsabilité ne pouvait être recherchée en particulier en raison d'un défaut de consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des zones fonte, acier, laminoir, énergie-Timmex et Etneg, pour la présidence desquels il ne disposait pas d'une délégation de pouvoirs ;**

**Attendu que, pour rejeter les conclusions du prévenu et accorder des dommages-intérêts à toutes les parties civiles, l'arrêt énonce que le prévenu a refusé de procéder à la consultation nécessaire malgré la délégation dont il bénéficiait pour présider le comité de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que le comité d'établissement ;**

**Mais attendu qu'en prononçant ainsi, sans préciser quels comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail étaient concernés par l'affectation des nouveaux salariés, et alors que la délégation de pouvoirs consentie avait été limitée à la présidence du comité d'établissement et d'un seul des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de leur comité de coordination, et que les dispositions limitatives de l'article L. 263-2-2 du Code du travail ne pouvaient, faute de mention dans ce texte, être étendues au bénéfice du comité de coordination, créé conformément à l'article L. 236-6 du même Code, la Cour d'appel a méconnu les textes susvisés et les principes ci-dessus énoncés ;**

**D'où il suit que la cassation est encourue ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse et annule..." (Cass. Crim. 12 avril 2005, pourvoi n° K 04-83.101 F+P+F)**

## OBSERVATIONS :

Cette décision qui après avoir établie la matérialité (I) des faits du délit d'entrave, en raison de l'absence de consultation des institutions représentatives du personnel concernées par des modifications dans les horaires de travail de certains salariés statue sur l'imputabilité des faits (II) et prononce une relaxe du directeur des ressources humaines car il n'entrait pas dans le cadre de sa délégation de consulter le comité de coordination des CHSCT et les comités d'hygiène et sécurité qui ne l'avaient pas été. L'intérêt principal de cette décision réside dans le fait qu'elle donne des précisions sur les conséquences de l'étendue des délégations de pouvoirs, la condamnation ne pouvant intervenir que dans les limites de celle-ci. Elle précise aussi que le principe d'interprétation stricte de la loi pénale (1) ne permet pas d'étendre au comité de coordination des CHSCT les dispositions relatives à l'entrave prévues pour le CHSCT.

L'absence de consultation du comité d'entreprise (2) et/ou des autres institutions représentatives du personnel, notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (3), est constitutive du délit d'entrave (4) puni par une peine d'un an d'emprisonnement et/ou une amende de 3 750 €, le double en cas de récidive (5) prononcée contre l'employeur ou le « bénéficiaire » d'une délégation de pouvoirs (6).

L'importance de l'établissement, 3 600 salariés, emportait des structures complexes comprenant notamment plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et un comité de coordination (7), le directeur des ressources humaines de l'entreprise n'ayant dans sa délégation de pouvoirs que la présidence de certains d'entre eux ce qui conduit à sa relaxe.

### Les faits

Sans aucune consultation préalable du comité d'établissement, des CHSCT concernés ou du comité de coordination des CHSCT, quelques jeunes salariés précédemment titulaires de contrat d'adaptation s'étaient vus proposer des embauches en contrat à durée indéterminée selon un régime d'horaire particulier alternant périodes de travail posté (par équipes successives) et périodes de travail durant la journée, dispositif présenté comme expérimental. Le directeur des ressources humaines de l'entreprise reconnaissait les faits se contentant d'expliquer l'absence de consultation des institutions représentatives du personnel par le caractère limitée de la mesure qui selon lui ne concernait que 1/1 000 de l'effectif de l'établissement et ne constituait donc pas un nouveau régime collectif du travail puisqu'il ne s'agissait que d'une alternance entre horaires postés et horaires de jour préexistants. La Cour d'appel n'a pas partagé cette analyse et a estimé que de tels faits constituaient l'élément matériel du délit d'entrave.

### Le délit d'entrave

#### I. - La matérialité du délit

La Cour d'appel a estimé que le fait de proposer à des jeunes une organisation du temps de travail comportant une partie de travail posté et une partie de travail à la journée constitue la mise en place d'un nouveau système d'horaire et une modification de l'organisation du travail ayant des incidences sur les conditions de travail puisqu'elle en modifie le rythme, cela même si elle ne concerne qu'une faible partie de l'effectif de l'entreprise. En effet l'importance du projet condition de la consultation n'est pas nécessairement liée au fait qu'elle concerne un grand nombre de salariés ou à son caractère durable. Une mesure présentée comme expérimentale et qui constitue une nouvelle organisation doit être précédée de la consultation (8).

Or, il est de principe que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (9), ce qui implique sa consultation pour les mesures concernant l'organisation du temps de travail (10) ; selon la Cour d'appel cela se justifiait en l'espèce compte tenu de la nature et des conséquences de la mesure proposée.

(1) C. pén. art 111-4.

(2) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7<sup>e</sup> éd., 2003, LGDJ.

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

(4) A. Cœuret et E. Fortis, *Droit pénal du travail*, Litec ; N. Alvarez-Pujana, Le délit d'entrave ou d'atteinte au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, Dr. Ouv. 1990.77 ; pour des exemples de situations impliquant la consultation du comité d'entreprise voir Marc Richevaux innovations et droits des travailleurs quelles obligations pour les employeurs ? Innovations 2004-1 n° 19 p. 131.

(5) C. trav., art L 482-1 pour l'entrave aux fonctions de délégué du personnel, L 481-2 droit syndical, L 263-2-2 CHSCT, L 483-1-1 comité de groupe, L 483-1-2 comité européen d'entreprise, L 531-1 conseiller prud'hommes, L 483-1 comités d'entreprise.

(6) Nicolas Alvarez Pujana la délégation de pouvoirs Légi-social oct. 1991.

(7) C. trav., art L 236-6.

(8) Cass. crim 7 oct. 1980 Magasins Mammouth pourvoi n° 79-204 D, D 1981.IR 263 note Pélissier.

(9) C. trav., art. L 432-1.

(10) Cass. crim. 15 fév. 2005, P+F, à paraître au Dr. Ouv. ; Cass. crim. 11 janv. 2000 Sollac Dr. Ouv. 2000, p. 361 ch. dr. pén. trav.

Les textes prévoient aussi que dans les entreprises où il existe plusieurs établissements il y a lieu de créer des comités d'établissement (11) et que dans les établissements occupant plus de 500 salariés, il y aussi lieu a création de comités de coordination des CHSCT (12). De même le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail (13), ce qui n'avait pas été fait en l'espèce et constituait l'élément matériel du délit d'entrave (14)

L'élément matériel du délit étant établi, compte tenu de l'importance de l'entreprise, du nombre d'établissements distincts qui entraînait multiplication des institutions représentatives du personnel et des délégations de pouvoirs, la question de l'imputabilité des faits, condition de la condamnation ou de la relaxe, se posait avec acuité.

## II. - L'imputabilité

Le DRH de l'entreprise faisait valoir que s'il était bien « bénéficiaire » d'une délégation de pouvoirs, sa responsabilité ne pouvait être recherchée en particulier en raison d'un défaut de consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de certaines zones pour la présidence desquels il ne disposait pas d'une délégation. Point sur lequel son argumentation a été suivie par la juridiction. En effet, une délégation de pouvoirs ne peut être considérée comme valable que si elle est faite à un préposé disposant de la compétence et de l'autorité nécessaire (15), et comme le rappelle utilement la présente décision, ses conséquences s'inscrivent étroitement dans le cadre qu'elle fixe (16). Ce qui interdit de l'étendre au-delà de ce qu'elle prévoit pour fixer les conditions de la responsabilité pénale de celui qui l'a reçue (17).

Le DRH n'ayant pas dans sa délégation de pouvoirs compétence pour présider les comités qui n'ont pas été consultés a donc été relaxé. La présente décision précise aussi que le comité de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doit être constitué dans les entreprises de plus de 500 salariés (18) n'ayant pas été expressément visé dans les textes relatifs à l'entrave (19), son défaut de consultation ne peut être réprimé car les principes généraux du droit pénal, et notamment celui de l'interprétation stricte de la loi pénale, interdisent d'étendre le texte d'incrimination à une situation qu'il ne prévoit pas (20).

(11) C. trav., art L. 435-1.

(12) C. trav., art L. 236-6.

(13) C. trav., art L 236-2.

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

(15) Cass. crim. 25 juill. 1991, Dr. Ouv. 1991, p. 430, obs. Nicolas Alvarez-Pujana ; Cass. crim. 27 mai 1999 : Dr. Ouv. 1999, p. 346 ; Cass crim. 14 déc 1999, Dr. Ouv. 2000, p. 257, note Marc Richevaux.

(16) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 22e ed., 2004, Précis Dalloz.

(17) Cass. crim. 30 mai 2000, Dr. Ouv. 2001, p. 29 ; Cass. crim. 12 nov. 2003, Dr. Ouv. 2004, p. 247 ch dr pen trav

(18) C. trav., art. L 236-2.

(19) C. trav., art. L 236-2.

(20) C. pén., art. 111-4.

# Le Code du travail et son CD interactif

## BON DE COMMANDE

### Je commande « *Le code du travail et son CD-Rom* » 2005

(Écrire en lettres capitales, merci) Monsieur  Madame  Mademoiselle

NOM et PRÉNOM ou RAISON SOCIALE \_\_\_\_\_

N° APPARTEMENT – ÉTAGE – ESCALIER – IDENTITÉ DU DESTINATAIRE \_\_\_\_\_

ZONE INDUSTRIELLE – ENTRÉE – BÂTIMENT \_\_\_\_\_

N° RUE – AVENUE – VOIE \_\_\_\_\_

BP ou LIEU-DIT \_\_\_\_\_

CODE POSTAL/CEDEX LOCALITÉ DE DESTINATION ou LIBELLÉ CEDEX \_\_\_\_\_

TÉLÉPHONE \_\_\_\_\_

**PASSEZ VOTRE COMMANDE\***

Code du travail E0505G2  
 Prix unitaire 30 € x .....ex. = .....€  
 Remise = .....€

CD Rom M0505G1  
 Prix unitaire 30 € x .....ex. = .....€  
 Remise = .....€

+ frais de Port = .....3 €  
 Total = .....€

\* 5 ex. commandes d'un même article 5% de réduction  
 10 ex. commandes d'un même article 15% de réduction

Je renvoie mon bon de commande à : **Nouvelle SA La Vie Ouvrière** – BP 27 – 75560 Paris Cedex 12  
 Merci de joindre impérativement votre règlement à l'ordre de **La Vie Ouvrière** (ne peut être mis sur compte)  
 Pour tout renseignement, contactez: Tél. : 01 49 88 68 50 – Fax : 01 49 88 68 66