

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	4
Circulaires	-
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	1
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr

N°2016-05

Publié en mars 2016

CDG INFO

Sur décision du Conseil d'Administration, à compter du 1^{er} avril 2016 :

- Le taux de cotisation du CDG passera de 0,90% à 0,85%
(cotisation obligatoire : 0,80% - cotisation additionnelle : 0,05%)
- Le coût du bulletin de salaire émis par le service paie sera facturé 4,80 €

Instances Paritaires

CT : le lundi 27 juin .

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 3 juin.

CAP : le mardi 22 mars 2016. (*rappel*)

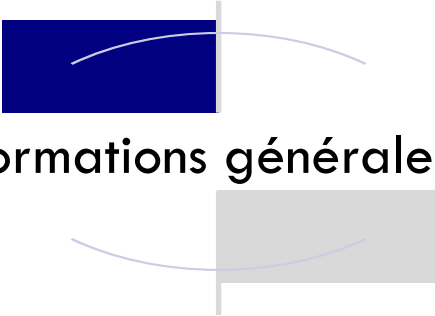
Délai d'envoi forclos.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 5 avril 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 31 mars 2016
le jeudi 28 avril 2016

Sommaire :

- Informations générales page 2
- Textes officiels page 4
- Jurisprudence page 6
- Réponses ministérielles page 12
- Annuaire des services page 14



Informations générales

Sur décision du Conseil d'Administration, à compter du 1^{er} avril 2016 :

- Le taux de cotisation du CDG passera de 0,90% à 0,85%
(cotisation obligatoire : 0,80% - cotisation additionnelle : 0,05%)
- Le coût du bulletin de salaire émis par le service paie sera facturé 4,80 €

Code du travail - Article L1225-16

La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé a introduit, **pour les salariées du secteur privé** qui bénéficient d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Il est également prévu que le « conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la

procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au

titre de son ancienneté dans l'entreprise ».

Ces mesures, qui ne figure pas dans la circulaire ministérielle relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale

du 21 mars 1996 (NOR: FPPA9610038C), **ne sont pas directement applicables à la fonction publique territoriale.**

Néanmoins, les collectivités qui le désirent peuvent fixer **localement**, par délibération, des autorisations d'absence analogue, après avis du comité technique.



Textes officiels

[Décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux](#)

Publics concernés : fonctionnaires des cadres d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé et des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

Entrée en vigueur : le 1^{er} avril 2016.

Le décret crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé intégrant les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont mis en voie d'extinction. Le

décret prévoit l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire. Les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux justifiant de la durée de services requise dans un emploi classé dans la catégorie active pour bénéficier des dispositions prévues au premier alinéa de l'article 26 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 disposent, quant à eux, d'un droit d'option leur permettant soit d'intégrer ce nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires, soit de rester dans la catégorie active en continuant de relever du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ou de celui de cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

[Décret n° 2016-337 du 21 mars 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux](#)

Publics concernés : fonctionnaires du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Le décret fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.

[Arrêté du 27 février 2016 fixant le programme des épreuves des concours externe et interne pour le recrutement des ingénieurs territoriaux et de l'examen professionnel prévu au 1° de l'article 10 du décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux](#)

Fixation du programme de la première épreuve d'admissibilité du concours interne, de l'épreuve d'admission du concours externe, ainsi que le programme

de la troisième épreuve d'admissibilité et de l'épreuve obligatoire d'admission du concours interne pour le recrutement des ingénieurs.

Fixation du programme de l'épreuve d'admissibilité de l'examen professionnel de promotion interne.

L'arrêté du 12 avril 2002 fixant le programme des matières pour les épreuves des concours externes et internes pour le recrutement des ingénieurs territoriaux et de l'examen professionnel des ingénieurs territoriaux est abrogé.

[Arrêté du 27 février 2016 fixant le programme des épreuves des concours pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux](#)

Fixation du programme de l'épreuve d'admissibilité du concours externe et du programme des options de la première épreuve d'admissibilité du concours externe pour le recrutement pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux.

Fixation du programme de la deuxième et de la troisième épreuve d'admissibilité du concours externe pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux.

Fixation des attendus des 3 épreuves d'admission du concours externe.

Fixation des attendus et du programme d'admissibilité et d'admission du concours interne.

L'arrêté du 12 avril 2002 fixant le programme des matières pour les épreuves des concours externes et internes pour le recrutement des ingénieurs territoriaux et de l'examen professionnel prévu au 1° de l'article 8 du décret n° 90-126 du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux est abrogé



Jurisprudence / Recommandations

Fin de disponibilité – allocation chômage – conditions – maintien d’office – volonté de l’agent

[Conseil d'État, 1ère / 6ème SSR, 24/02/2016, 380116, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle

il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par la collectivité en vue de sa réintégration.

Aptitude d’un salarié – délivrance d’un certificat d’inaptitude – médecin cédant aux pressions du salarié – sanction.

[Conseil d'État, 4ème / 5ème SSR, 10/02/2016, 384299, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Deux employeurs reprochaient à une médecin du travail, d'avoir eu une attitude tendancieuse lorsqu'elle a établi un certificat d'inaptitude définitive de la salariée qu'ils employaient comme aide

ménagère. Les requérants ont saisi la chambre disciplinaire de première instance d'Ile-de-France de l'ordre des médecins d'une plainte contre ce praticien. Par une décision de 2012, la chambre disciplinaire de première instance a rejeté cette plainte.

La salariée se pourvoit en cassation contre la décision de 2014 par laquelle la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins a, sur appel, annulé la décision de la chambre disciplinaire de première instance et prononcé un blâme.

La chambre disciplinaire nationale a relevé, par une appréciation souveraine,

d'une part, que la praticienne reconnaissait que, « lorsqu'elle a établi le certificat d'inaptitude lors de la visite de reprise de travail en 2011, elle était consciente de l'irrégularité de ce certificat, dès lors que l'intéressée n'avait pas repris son travail mais qu'elle s'était sentie obligée de le rédiger en raison de la réaction de la salariée déclarant que, faute de ce certificat, il ne lui restait qu'à se suicider » et, d'autre part, que cette médecin du travail admettait avoir établi

ultérieurement des certificats d'inaptitude à partir des seuls dires de la salariée, sans analyse précise du poste de travail ni échange préalable avec les familles qui l'employaient. En jugeant que la praticienne avait ainsi manqué à ses obligations déontologiques, la chambre disciplinaire nationale, qui a suffisamment motivé sa décision, a exactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. Le pourvoi de la salariée doit, par suite, être rejeté.

Chômage - Allocation de retour à l'emploi – Recherche effective d'emploi – suspension de l'allocation – Autorité compétente.

[CAA de DOUAI, 3e chambre - formation à 3 \(bis\), 11/02/2016, 15DA00750-15DA00857, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été employée par une commune en qualité d'adjoint administratif territorial stagiaire sur un emploi à temps non complet, et en qualité d'adjoint territorial d'animation stagiaire, sur un autre emploi à temps non complet. Elle a fait l'objet d'une décision de refus de titularisation et de licenciement le 11 septembre 2008

Regardée comme involontairement privée d'emploi, elle a été admise au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi à compter du 1er octobre 2010.

Le maire a suspendu à partir du 1^{er} mai 2011, par décision ne comportant pas la mention des voies et délais de recours, le versement de l'allocation, au motif que

l'agente ne justifiait pas de démarches positives et répétées en vue de retrouver un emploi. Par une décision du 12 décembre 2012, prise après avis du conseil municipal, le maire a maintenu, pour le même motif, sa décision de suspendre le versement de ce revenu de remplacement.

Toutefois, le motif retenu par le maire pour fonder la décision en litige nécessitait de la part de l'autorité compétente, pour statuer, d'apprécier l'existence d'actes répétés de recherche d'emploi faits par l'intéressée.

Le représentant de l'Etat, autorité légalement compétente pour se prononcer sur le maintien du revenu de remplacement en application de l'article R. 5426-3 du code du travail, n'aurait pas été tenu de prendre cette décision et n'aurait pas été en situation de compétence liée. La circonstance que le maire de la commune a informé à plusieurs reprises le préfet de la situation est sans incidence sur la légalité de la décision en litige. Ainsi, le maire était, en application de l'article R. 5426-3 du code

du travail, incompétent pour prendre cette décision.

Discrimination fondée sur l'état de santé – Grossesse – Non renouvellement du contrat.

[Décision MLD-2015-224 du 17 novembre 2015 relative à un non-renouvellement d'un contrat de travail en raison de l'état de grossesse et de santé](#)

La réclamante, aide-soignante, estime que la décision de non renouvellement de son contrat serait fondée sur son état de grossesse et son état de santé, et présenterait, à ce titre, un caractère discriminatoire.

L'enquête révèle d'une part, que la décision de non-renouvellement de son contrat de travail a pour motif son état de santé, et, d'autre part, que la corrélation entre l'annonce de la grossesse et la décision de non-renouvellement laisse

apparaître que l'état de grossesse a été pris en compte.

Le Défenseur des droits estime ainsi que la réclamante a été traitée de façon défavorable en raison de son état de grossesse et de son état de santé, et recommande, en conséquence, au centre hospitalier, de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis.

Par courrier du 19 février 2016, le centre hospitalier a indiqué au Défenseur des droits qu'il respectera les recommandations formulées dans la décision MLD-2015-224.

La réclamante a été indemnisée à hauteur des préjudices subis, à savoir, une indemnisation à hauteur d'un montant correspondant aux émoluments non-perçus, soit une somme correspondant à un peu plus de trois mois de traitement.

Discrimination en raison de l'État de santé – Changement d'affectation.

[Décision MLD-2015-159 du 26 juin 2015 relative à un harcèlement moral discriminatoire subi par un fonctionnaire en lien avec son état de santé](#)

Le réclamant exerce des fonctions de moniteur-éducateur au sein du centre d'action sociale d'une commune. Son état

de santé, déjà fragile, est aggravé par les difficultés relationnelles qu'il rencontre avec son supérieur hiérarchique.

Le médecin de prévention préconise un changement d'affectation du réclamant, afin de lui permettre de reprendre ses fonctions dans les meilleures conditions possibles. L'enquête conduite auprès de la commune a permis de mettre en évidence

le manque de diligence pour trouver un poste au réclamant conformes aux préconisations médicales. La commune considère que l'éloignement géographique (des bureaux dans des bâtiments différents) et hiérarchique (un échelon hiérarchique entre le réclamant et son supérieur) est suffisant pour garantir la santé et la sécurité de l'intéressé, ce qui n'est toutefois pas confirmé par le médecin de prévention.

Cette situation a entraîné un congé de maladie du réclamant, qui a, en outre, perdu ses fonctions de moniteur-éducateur à son retour de congé de maladie, pour n'exercer que des fonctions d'accueil. Or, le grade du réclamant ne lui donne pas vocation à occuper de telles

fonctions, et les nécessités du service ne sauraient justifier une telle déqualification professionnelle. Le réclamant doit donc être considéré comme victime de harcèlement moral discriminatoire.

Afin de rétablir sa situation, le Défenseur des droits recommande au centre d'action sociale de soumettre la situation du réclamant au médecin de prévention afin que celui-ci constate ou non le respect de ses préconisations médicales et, le cas échéant, de prendre immédiatement les mesures adéquates, ainsi que de l'affecter, le plus rapidement possible, à un poste dont les fonctions correspondent réellement à son grade de moniteur-éducateur.

Report de congés annuel – maladie.

[Décision MLD-2015-137 du 17 juin 2015 relative au refus d'accorder un report de congés annuels opposé à un fonctionnaire par un centre hospitalier](#)

Un agent de service interne (A.S.I) recruté au sein d'un centre hospitalier intercommunal s'est vu opposer un refus à sa demande de report de congés annuels 2012. Le Défenseur des droits estime que le réclamant a été traité de façon défavorable en raison de son état de santé

et recommande de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis.

En outre, il recommande de veiller à l'application du dispositif prévoyant le report des congés annuels pour état de santé conformément à la jurisprudence européenne.

Par courrier du 28 août 2015, le Centre hospitalier a refusé de réexaminer la situation du réclamant.

Un courrier de relance doit être adressé au mis en cause.

Discrimination fondée sur l'état de santé – Avancement de grade – Congé de longue durée – Congé de longue maladie.

[Décision MLD-2015-071 du 24 avril 2015 relative à une politique de promotion qui exclut d'office les agents placés en congé de longue maladie](#)

Le Défenseur des droits a été saisi par des représentants du personnel d'un centre hospitalier qui dénoncent une pratique discriminatoire en matière de promotion et d'avancement qui aboutit à l'exclusion systématique des agents placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie.

Il est vrai que ces agents ne peuvent pas être évalués puisque la notation est nécessairement subordonnée à la présence effective de l'agent dans le service au cours de l'année et s'effectue sur la base des services accomplis. Toutefois, le Conseil d'Etat a eu l'occasion de préciser que l'agent placé en congé maladie conserve un droit à l'avancement professionnel au choix.

Dès lors, ses mérites professionnels doivent être pris en considération afin d'apprécier son aptitude à exercer les missions correspondantes au grade supérieur. En l'espèce, l'exclusion systématique des agents placés en CLD ou en CLM de la possibilité d'être promus est disproportionnée. Par conséquent, le Défenseur des droits recommande au centre hospitalier de modifier les critères de présentation des tableaux d'avancement conformément aux dispositions rappelées, et de lui transmettre les documents préparatoires à la prochaine campagne de promotion.

Le centre hospitalier a adressé au Défenseur des droits la nouvelle maquette du tableau d'avancement qui ne fera plus apparaître le placement d'un agent en congé de longue durée ou de longue maladie. Il a également communiqué une note adressée aux chefs de service qui précise que « les agents placés en congés de maladie conservent leur droit à l'avancement fondé sur le mérite professionnel ».

Sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonction - agent public exerçant des mandats syndicaux.

[Conseil d'Etat, Juge des référés, 05/02/2016, 396431, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Une agente titulaire de la fonction publique territoriale, employée au sein de l'office public de l'habitat où elle exerce les mandats de déléguée syndicale, secrétaire du comité d'entreprise et déléguée unique du personnel, a fait l'objet d'une suspension temporaire de ses

fonctions, au motif que lui étaient reprochés des faits d'une certaine gravité constituant un comportement incompatible avec la continuité du service public.

La directrice générale de l'office public de l'habitat a prononcé à son encontre une sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de deux ans. L'exécution de cette sanction ayant été suspendue par ordonnance du juge des référés du tribunal administratif qui a enjoint également à l'office de la réintégrer provisoirement, la directrice générale de l'office public de l'habitat a prononcé à son encontre une sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 18 mois, dont 12 avec sursis. Le juge des référés du même tribunal a, par ordonnance, rejeté la demande de suspension de l'exécution de cette nouvelle sanction. L'office estimant que la mesure de suspension puis les sanctions successivement prononcées suspendent l'ensemble des mandats, par un courrier, la directrice de l'office public de l'habitat lui a refusé la possibilité de se présenter à son lieu de travail et lui a interdit notamment d'assister à la réunion du comité d'entreprise.

L'agente a demandé sa réintégration dans ses mandats représentatifs et syndicaux.

Il résulte de dispositions applicables aux personnels des offices publics de l'habitat qu'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions professionnelles d'un agent public investi de mandats

représentatifs ou syndicaux n'est pas au nombre des cas dans lesquels la loi prévoit la cessation ou la suspension des mandats représentatifs et syndicaux de l'agent concerné. Si l'office public de l'habitat soutient que l'intérêt du service justifierait la suspension de tous les mandats et l'interdiction d'accès aux locaux professionnels qui lui a été opposée, aucun des faits invoqués pour motiver la sanction infligée n'est de nature à justifier l'interdiction d'accès aux locaux pour exercer ses mandats.

Il résulte de ce qui précède que l'agente est fondée à soutenir qu'en décidant la suspension de ses mandats représentatifs et syndicaux et en lui interdisant, pour leur exercice, d'accéder aux locaux professionnels, l'office public de l'habitat a **porté une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale.**

Les juges enjoignent à l'office public de l'habitat, dans un délai de 72 heures à compter de la notification de la présente ordonnance, de mettre fin à la suspension de l'ensemble des mandats représentatifs et syndicaux de l'agente et de mettre à sa disposition, en tant que de besoin jusqu'à la fin de la mesure de sanction dont elle est l'objet, un local au sein des bureaux de l'office pour lui permettre d'exercer ces mandats dans des conditions normales et de lui restituer l'ensemble de ses effets personnels et documents syndicaux. Cette injonction n'est pas assortie d'une astreinte.



Réponses ministérielles



Régime juridique applicable aux œuvres des agents publics de collectivités locales

[Question écrite n° 12922 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 21/08/2014 - page 1917 ; Réponse du Ministère de la culture et de la communication publiée dans le JO Sénat du 17/12/2015 - page 3467](#)

L'article L. 111-1 du code de la propriété intellectuelle (CPI) précise que les agents de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère administratif, des autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale et de la Banque de France jouissent, sur les œuvres de l'esprit créées dans l'exercice de leur fonction ou d'après les instructions reçues, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous. Les articles L. 131-3-1 et L. 131-3-2 du CPI prévoient toutefois la cession de plein droit à l'Etat et aux collectivités territoriales des droits patrimoniaux afférents aux œuvres créées par leurs agents, dans la mesure strictement nécessaire à l'accomplissement d'une mission de service public. Pour l'exploitation

commerciale de ces mêmes œuvres, l'État et les collectivités territoriales ne disposent envers leurs agents que d'un droit de préférence. L'acquisition des droits doit dès lors être consentie, et ceci selon les formes exigées par le CPI, c'est-à-dire au moyen d'un contrat de cession. Les conditions d'exercice des prérogatives de droit moral sont précisées à l'article L. 121-7-1 du CPI. Seul le droit de paternité, c'est-à-dire le droit pour l'auteur de voir exploiter l'œuvre sous son nom, n'est l'objet d'aucune limitation particulière. La loi encadre en revanche le droit de divulgation, à savoir le droit pour tout auteur de décider du moment et des conditions dans lesquelles son œuvre sera portée à la connaissance du public. Si les agents publics conservent l'exercice de cette prérogative, la loi précise néanmoins qu'elle doit s'exercer sous réserve du respect des règles qui régissent l'organisation, le fonctionnement et l'activité de la personne publique qui l'emploie. La loi limite également le droit au respect du droit d'auteur puisque l'agent public ne peut s'opposer à une modification de son œuvre qui a été décidée par l'autorité hiérarchique dans l'intérêt du service. Cette limitation du droit au respect cède uniquement lorsque

la modification serait de nature à porter atteinte à l'honneur ou à la réputation de l'agent. Enfin, la loi encadre l'exercice des droits de repentir et de retrait, c'est-à-dire le droit pour l'auteur de mettre fin à un

contrat de cession de ses droits, en précisant que ces droits ne peuvent être exercés que sous réserve de l'accord de l'autorité hiérarchique.

.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97
- 02 41 24 18 84

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 90

Courriel :

- concours@cdg49.fr
- article25@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 23 Com. Médical (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Réforme (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 95
- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi