

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE



<http://www.meta.fgov.be>

Contrôle des lois sociales

Marc Lombet inspecteur social – chef de direction

Labour Inspection – Posted Workers Liège



**1ère partie : introduction générale**

**2ème partie : les CCT**



# **1ère partie : introduction générale**



La Belgique est connue pour son système de concertation sociale au sein du secteur privé.

La concertation sociale est un terme général qui regroupe diverses procédures et pratiques de négociation propres au domaine des relations collectives de travail.

Elle est essentielle car elle permet de régler les rapports entre les employeurs et les travailleurs.



Il s'agit d'un **systeme institutionnel de negociation** présent à différents niveaux qui aboutit à un accord écrit. A chaque niveau, correspond des organes compétents, des normes adoptées ainsi qu'une portée spécifique.

Mais comment fonctionne la concertation sociale ?

Un acteur principal : **les partenaires sociaux** !

Il s'agit de représentants des travailleurs (les syndicats) et des représentants des employeurs (les fédérations patronales). Ils sont chargés de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs, chacun selon leur mandat.



La concertation sociale en Belgique est, pour l'essentiel, constituée d'une négociation entre les employeurs et les travailleurs.

Les partenaires sociaux sont présents à tous les niveaux de concertation : interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise.



# **Les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**

*Loi du 5 décembre 1968*



## Champ de compétence de la loi

*La loi s'applique à toutes les entreprises  
(personnes physiques ou morales).*

*Elle ne s'applique pas aux personnes occupées par :*

- l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces et les communes*
- les établissements publics (ONSS, CPAS, ...)*
- les organismes d'intérêt public (intercommunales, ...)*
- les centres de formation professionnelle*
- les établissements d'enseignement libre (dont le personnel est subventionné par l'Etat)*
- les ALE (pour les travailleurs engagés sous contrat ALE).*



# La Convention Collective de Travail (CCT)

## Définition:

- **un accord conclu**

entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs

- **qui fixe les relations** entre employeurs et travailleurs



## Le champ d'application de la CCT

- conclue au sein du CNT : couvre l'ensemble des branches d'activité du pays
- conclue au sein d'une CP : couvre l'ensemble des personnes et entreprises du ressort de la CP
- conclue au sein d'une entreprise : concerne tous les travailleurs et l'employeur



# Le Conseil National du Travail (CNT)

<http://www.cnt-nar.be>

- établissement public (loi du 29 mai 1952)
- composé de membres provenant des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs ( 24 membres effectifs )
- conclut des CCT intersectorielles



# Les Commissions Paritaires (CP) et les sous-commissions paritaires

*Institution d'une commission paritaire:*

- *par A.R.*
- *après avis au Moniteur belge (MB)*



## **Missions :**

- élaborer des CCT
- prévenir et concilier les litiges
- émettre des avis



## **2ème partie : les CCT**



## Définition *légale* (article 5)

*La CCT est :*

- un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.*
- qui détermine les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et règle les droits et obligations des parties contractantes.*



## Contenu de la CCT

**Les dispositions normatives** fixent les relations individuelles et collectives de travail entre employeur(s) et travailleurs. Elles sont obligatoires pour les tiers qui ne sont pas parties à la CCT (normatives individuelles uniquement, sauf AR ).

- Les dispositions **normatives individuelles** contiennent les « conditions de travail ».

Ces dispositions s'intègrent dans les contrats de travail individuels (les contrats de départ sont modifiés et complétés par les CCT).



- Les dispositions **normatives collectives**

ne s'intègrent pas dans les contrats de travail mais règlent les relations collectives.

*Exemple : normes de sécurité, licenciement collectif, ...*

Elles ne lient pas les tiers lorsque la CCT n'est pas rendue obligatoire par A.R.



# Les effets de la CCT non rendue obligatoire

## Les personnes et organisations liées de manière impérative :

- les organisations qui ont conclu ou adhéré à la CCT
  - les employeurs (qui ont conclu ou adhéré à la CCT )
  - les employeurs qui sont membres (ou qui s'affilient) à une organisation qui a conclu ou adhéré à la CCT
  - tous les travailleurs d'un employeur lié
- Ils sont tous tenus par les dispositions normatives individuelles et collectives.  
NB : les clauses dites obligatoires ne s'appliquent qu'aux signataires (et non à leurs membres).



## **Les personnes liées de manière supplétive à la CCT :**

Les employeurs non membres d'une organisation signataire (et qui n'ont pas conclu ou adhéré), ainsi que tous les travailleurs qu'ils occupent sont tenus par la CCT dans les conditions suivantes :

- la CCT a été conclue au sein d'un organe paritaire
- les clauses normatives individuelles sont seules applicables
- un contrat de travail individuel peut contenir une clause écrite contraire à la convention.



## Effets de la CCT rendue obligatoire (par arrêté royal)

La force obligatoire étend la portée contraignante à d'autres personnes (que celles déjà liées) et permet de sanctionner pénalement.

Toutes les CCT ne peuvent pas être rendues obligatoires : seules les CCT conclues au sein d'un organe paritaire et uniquement pour les dispositions normatives (individuelles et collectives).



## Procédure

La demande doit émaner de l'organe paritaire ou d'une organisation représentative faisant partie de l'organe paritaire.

C'est le Ministre qui peut donner suite à cette demande en proposant au Roi de rendre la CCT obligatoire.

La CCT est publiée au MB en annexe de l'AR.



## Effets de l'extension de la force obligatoire

L'AR rend la CCT obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire.

- Pour ceux déjà liés, le seul changement est le caractère pénal des sanctions.
- Pour ceux qui n'étaient liés que de façon supplétive, les conséquences sont que :
  - les dispositions normatives individuelles sont obligatoires (et non plus supplétives)
  - les dispositions normatives collectives (jusque là non applicables) deviennent obligatoires.



# **Le droit conventionnel du travail issu des CCT**

## **Conventions du CNT**

=>

127 CCT conclues au sein du CNT



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions du CNT**

- Statut de la délégation syndicale
- L'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs
- Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen
- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes
- L'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions du CNT**

- La rémunération des travailleurs en cas de « petits chômages »
- Le passage de l'heure d'été à l'heure d'hiver et inversement
- Droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise
- Droit du travail en matière de travail à temps partiel
- Relative au chômage temporaire



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions du CNT**

- Garantie d'un RMMG aux travailleurs âgés de moins de 21 ans
- Outplacement
- Concernant le recrutement et la sélection des travailleurs
- Concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail
- Concernant le crédit-temps



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions du CNT**

- Relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméra sur le lieu de travail
- Concernant le maintien de la rémunération pour les jours d'absences lors du décès d'arrières grands-parents/arrières petits-enfants
- Concernant le télétravail
- Concernant la prévention des vols et le contrôle de sortie des travailleurs



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions du CNT**

- Instaurant un droit aux pauses d'allaitement
- Protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau
- Droit au reclassement professionnel pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans
- Maintien de la rémunération des travailleurs en cas de « petits chômages »
- Concernant les avantages non-récurrents liés aux résultats



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions du CNT**

- Concernant les problèmes de rémunération des travailleurs lors du passage de de l'heure d'été à l'heure d'hivers et inversement
- Maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise
- La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogue
- La motivation du licenciement



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions sectorielles**

Trois types de commissions paritaires :

- Pour les ouvriers : 1.... (environ 75 CP et sous-CP)
- Pour les employés : 2.... (environ 25 CP et sous-CP)
- Mixtes : 3.... (environ 65 CP et sous-CP)

**=> Environ 165 commissions paritaires et sous-commissions paritaires**



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – conventions sectorielles**

Qui ont conclu depuis le 1/1/1999 :

**18185 conventions**

dont

**7225** sont toujours en vigueur au 1/1/2018

dont

**89 %** sont rendues obligatoires par **AR** (sont donc sanctionnables pénalement)



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions sectorielles**

- Conditions de travail et de rémunération :
  - Classification professionnelle des travailleurs
  - Les barèmes
  - La prime de fin d'année
  - Les primes pour prestations irrégulières,
  - La prime de mobilité
  - Les délais de préavis,
  - La durée du travail,
  - Les frais de déplacement



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions sectorielles**

- Conditions de travail et de rémunération :
  - Les congés extra-légaux
  - Les vacances collectives
  - Les vêtements de travail,
  - éco-chèque, chèque-repas....
  - ...
  
- Fonds de sécurité et de garantie :
  - avantages divers (maladie, pré-pension, chômage...)



## **Le droit conventionnel du travail issu des CCT – Conventions sectorielles**

- Relations sociales : délégation syndicale



Un exemple d'application des CCT dans le secteur de  
la construction aux travailleurs détachés par une  
société étrangère



## Principes généraux :

Loi belge du 5 mars 2002 concernant le détachement des travailleurs transposant la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Régime général

Conditions de travail applicables : principe

L'employeur qui détache ses travailleurs en Belgique est tenu de respecter - pour les prestations de travail qui y sont effectuées - les conditions de travail belges (y compris les conditions de rémunération et d'emploi) qui sont prévues **par les dispositions légales et réglementaires** (arrêtés royaux) sanctionnées pénalement et **par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal** (c'est-à-dire des conventions collectives de travail sanctionnées pénalement) conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.



Etant sanctionnées pénalement, ces dispositions sont d'ordre public : il s'agit de dispositions essentielles qui assurent la protection des droits des travailleurs.

Ces dispositions concernent notamment :

- la durée du travail
- la rémunération
- les jours fériés
- la durée minimale des congés annuels payés
- le bien-être des travailleurs
- les dispositions protectrices pour les femmes enceintes
- la non-discrimination
- le travail intérimaire
- la mise à disposition des travailleurs
- les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;



Afin de connaître quelles conventions collectives sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal sont d'application, il convient de s'en remettre à l'activité principale de l'entreprise, telle qu'exercée pendant le détachement en Belgique.

C'est l'activité principale qui permet de déterminer la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise, cette commission paritaire étant elle-même déterminante pour déterminer les conventions collectives de travail sectorielles qui sont d'application.

En ce qui concerne les conventions collectives de travail sectorielles applicables et les conditions qui sont déterminées par ces conventions collectives de travail : **une information concernant les détachements effectués dans dix secteurs** (branches d'activités) **est disponible dans les documents pdf sur notre site du spf emploi.**



Une de ces fiches concerne le secteur de la construction :  
Voir le lien ci-dessous.

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/International/Fiches%20Limosa/Limosafiche%20PC%20124%20FR.pdf>

*Les CCT mentionnées dans le document peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :*

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>



**Table des matières**

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Rémunération</b>	<b>5</b>
2.1	Barème salarial (brut)	5
2.1.1	Majeurs	5
2.1.2	Jeunes soumis à l'obligation scolaire partielle	6
2.1.3	Etudiants	6
2.1.4	Classification des fonctions et ancienneté	6
2.2	Primes/Indemnités	10
	Timbres fidélité	10
	Prime d'ancienneté	13
	Travail en équipes successives	14
	Prestations en dehors des limites journalières normales	14
	Heures supplémentaires et travail du samedi	15
	Intempéries	21
	Suppléments pour travaux spéciaux	22
	Indemnités spécifiques dans les entreprises qui produisent et/ou fournissent du béton prêt à l'emploi	26
	Supplément de salaire pour des travaux dans l'enceinte des entreprises pétrochimiques en activité	27
<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture</b>	<b>28</b>
	Nourriture et logement	28
	Frais de déplacement	29
<b>4</b>	<b>Durée du travail</b>	<b>32</b>
<b>5</b>	<b>Fonds de sécurité d'existence</b>	<b>34</b>



CCT déposé et enregistré  
À la Direction  
du greffe et de la force obligatoire des CCT

Neerlegging-Dépôt: 12/07/2019  
Regist.-Enregistr.: 30/07/2019  
N°: 163140/CO/124

PARITAIR COMITE VOOR HET  
BOUWBEDRIJF

CAO van 9 juli 2019

Wijziging van de cao van 12 juni  
2014 betreffende de sectorale  
loonschalen

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

**Artikel 1.** Deze cao is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder "arbeiders" verstaat men, de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedoeld in artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**Artikel 2.** Deze cao wordt gesloten in het kader en met naleving van het KB van 19 april 2019 dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling bepaalt voor de periode 2019 en 2020.

Zij heeft tot doel de cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen (registratienummer: 123027/CO/124) te wijzigen.

Hoofdstuk 2 – Wijzigende bepalingen

**Artikel 3.** Artikel 4 van de voormelde cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen wordt aangevuld met de volgende paragraaf:

"§ 4. De minimumlonen en de effectieve lonen van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld in artikel 1, worden per 1 juli 2019 als volgt verhoogd:

- Categorie I:	+ € 0,158
- Categorie I A:	+ € 0,166
- Categorie II:	+ € 0,168
- Categorie II A:	+ € 0,177
- Categorie III:	+ € 0,179
- Categorie IV:	+ € 0,190

COMMISSION PARITAIRE DE LA  
CONSTRUCTION

CCT du 9 juillet 2019

Modification de la CCT du  
12 juin 2014 relative aux barèmes  
des salaires sectoriels

Chapitre 1<sup>er</sup> – Champ d'application

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières occupés en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier, visé à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Article 2.** La présente CCT est conclue dans le cadre et dans le respect de l'AR du 19 avril 2019, qui fixe la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2019 et 2020.

Elle a pour but de modifier la CCT du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels (numéro d'enregistrement: 123027/CO/124).

Chapitre 2 – Dispositions modificatives

**Article 3.** L'article 4 de la CCT précitée du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels est complété par le paragraphe suivant:

"§ 4. Les salaires minima et les salaires effectifs des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont augmentés au 1<sup>er</sup> juillet 2019 comme suit:

- Catégorie I:	+ € 0,158
- Catégorie I A:	+ € 0,166
- Catégorie II:	+ € 0,168
- Catégorie II A:	+ € 0,177
- Catégorie III:	+ € 0,179
- Catégorie IV:	+ € 0,190



Ingevolge de verhoging bepaald in het vorige lid, zijn de minimumlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld in artikel 1, per 1 juli 2019 als volgt vastgesteld:

- Categorie I:	€ 14,573
- Categorie I A:	€ 15,296
- Categorie II:	€ 15,534
- Categorie II A:	€ 16,309
- Categorie III:	€ 16,521
- Categorie IV:	€ 17,536"

### Hoofdstuk 3 – Geldigheidsduur

**Artikel 4.** Deze cao treedt in werking op 1 juli 2019.

Zij heeft dezelfde geldigheidsduur en opzegmodaliteiten als de voormelde cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen die zij wijzigt.

Conformément à l'augmentation fixée à l'alinéa précédent, les salaires minima des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont fixés au 1<sup>er</sup> juillet 2019 comme suit:

- Catégorie I:	€ 14,573
- Catégorie I A:	€ 15,296
- Catégorie II:	€ 15,534
- Catégorie II A:	€ 16,309
- Catégorie III:	€ 16,521
- Catégorie IV:	€ 17,536"

### Chapitre 3 – Durée de validité

**Article 4.** La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Sa durée de validité et ses modalités de dénonciation sont identiques à celles de la CCT précitée du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels qu'elle modifie.



## SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C - 2019/14943]

3 DECEMBRE 2019. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 9 juillet 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à la modification de la convention collective de travail du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la construction;  
Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 9 juillet 2019, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à la modification de la convention collective de travail du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 décembre 2019.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,  
N. MUYLLE

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

### Commission paritaire de la construction

*Convention collective de travail du 9 juillet 2019*

Modification de la convention collective de travail du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels (Convention enregistrée le 30 juillet 2019 sous le numéro 153140/CO/124)

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

On entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières occupés en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier, visé à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre et dans le respect de l'arrêté royal du 19 avril 2019, qui fixe la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2019 et 2020.

115244

MONITEUR BELGE — 19.12

Elle a pour but de modifier la convention collective de travail du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels (numéro d'enregistrement : 123027/CO/124).

CHAPITRE II. — *Dispositions modificatives*

Art. 3. L'article 4 de la convention collective de travail précitée du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels est complété par le paragraphe suivant :

§ 4. Les salaires minima et les salaires effectifs des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont augmentés au 1<sup>er</sup> juillet 2019 comme suit :

Catégorie I/Catégorie I
Catégorie IA/Catégorie IA
Catégorie II/Catégorie II
Catégorie IIA/Catégorie IIA
Catégorie III/Catégorie III
Catégorie IV/Catégorie IV

Conformément à l'augmentation fixée à l'alinéa précédent, les salaires minima des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont fixés au 1<sup>er</sup> juillet 2019 comme suit :

Catégorie I/Catégorie I
Catégorie IA/Catégorie IA
Catégorie II/Catégorie II
Catégorie IIA/Catégorie IIA
Catégorie III/Catégorie III
Catégorie IV/Catégorie IV

CHAPITRE III. — *Durée de validité*

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Sa durée de validité et ses modalités de dénonciation sont identiques à celles de la convention collective de travail précitée du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels qu'elle modifie.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 3 décembre 2019.

La Ministre de l'Emploi,  
N. MUYLLE

Publication  
au  
Moniteur belge



Juillet 2019

Nom du travailleur	Salaire horaire belge	Nb d'heures de prestations	Salaire total belge	Salaire reçu	Adjuda de custo	Montant de la régularisation
Travailleur 1	15,534	72	1118,448	545	0	€ 573,45
Travailleur 2	15,534	40	621,36	508,72	0	€ 112,64

août 2019

Nom du travailleur	Salaire horaire belge	Nb d'heures de prestations	Salaire total belge	Salaire reçu	Adjuda de custo	Montant de la régularisation
Travailleur 1	15,534	64	994,176	545	0	€ 449,18
Travailleur 2	15,534	72	1118,448	545	0	€ 573,45

Septembre 2019

Nom du travailleur	Salaire horaire belge	Nb d'heures de prestations	Salaire total belge	Salaire reçu	Adjuda de custo	Montant de la régularisation
Travailleur 1	15,534	176	2733,984	545	0	€ 2.188,98
Travailleur 2	15,534	176	2733,984	545	0	€ 2.188,98



## Régularisation totale

Nom du travailleur	Juillet	Août	septembre	TOTAL
Travailleur portugais 1	€ 573,45	€ 449,18	€ 2.188,98	€ 3.211,61
Travailleur portugais 2	€ 112,64	€ 573,45	€ 2.188,98	€ 2.875,07
			<b>TOTAL</b>	<b>€ 6.086,68</b>



# Merci de votre attention !



C'est le temps des questions



Si vous le souhaitez...