ARREST VAN HET HOF
16 december 1992 *

In de gevoegde zaken C-132/91, C-138/91 en C-139/91,

betreffende verzoeken aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Arbeitsgericht Bamberg (zaak C-132/91) en het Arbeitsgericht Hamburg (zaken C-138/91 en C-139/91), in de aldaar aanhangige gedingen tussen

G. Katsikas

en

A. Konstantinidis

en tussen

U. Skreb

en

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH

en tussen

G. Schroll

en

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van de artikelen 3, lid 1, en 7 van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge

* Procestaal: Duits.

aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (PB 1977, L 61, blz. 26),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: O. Due, president, C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias en M. Zuleeg, kamerpresidenten, R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida en F. Grévisse, rechters,

advocaat-generaal: W. Van Gerven
griffier: L. Hewlett, administrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— in de zaken C-138/91 en C-139/91, verzoekers in de hoofdgedingen, vertegenwoordigd door K. Bertelsmann, advocaat te Hamburg,

— in de zaken C-138/91 en C-139/91, de Duitse regering, vertegenwoordigd door E. Röder, Ministerialrat bij het Bondsministerie van Economische zaken, als gemachtigde,

— in zaak C-132/91, de Duitse regering, vertegenwoordigd door E. Röder en J. Karl, Regierungsdirektor bij hetzelfde ministerie, als gemachtigden,

— in de drie zaken, de Commissie, vertegenwoordigd door K. Banks en B. Langeheine, leden van haar juridische dienst, als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van verzoekers in de hoofdgedingen Skreb en Schroll, van PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, vertegenwoordigd door M. Confurius, advocaat te Hamburg, en van de Commissie ter terechtzitting van 7 oktober 1992,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 10 november 1992,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 7 mei 1991, ingekomen ten Hove op 22 mei daaraanvolgend, heeft het Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) krachtens artikel 177 EEG-Verdrag in zaak C-132/91 vier prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van de artikelen 3, lid 1, en 7 van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (PB 1977, L 61, blz. 26; hierna: „richtlijn").

2 Bij beschikkingen van 4 april 1991, ingekomen ten Hove op 27 mei daaraanvolgend, heeft het Arbeitsgericht Hamburg krachtens artikel 177 EEG-Verdrag in de zaken C-138/91 en C-139/91 een — in beide zaken identieke — prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van artikel 7 van de richtlijn.

3 De vragen van het Arbeitsgericht Bamberg zijn gerezen in een geding tussen G. Katsikas en zijn voormalige werkgever A. Konstantinidis over de betaling van verschillende loonbestanddelen over de tijd vóór zijn ontslag op 26 juni 1990.

4 Uit de processtukken blijkt, dat Katsikas was tewerkgesteld in een door Konstantinidis gedreven en door hem vanaf 2 april 1990 aan Mitossis onderverpacht restaurant. In het onderpachtcontract verbond Mitossis zich met name, Konstantinidis te bevrijden van alle uit de exploitatie van het restaurant voortvloeiende

verplichtingen, in het bijzonder die tot betaling van lonen en bijkomende vergoedingen.

5 Katsikas weigerde voor Mitossis te werken. Daarop werd hij op 26 juni 1990 door Konstantinidis ontslagen.

6 Voor het Arbeitsgericht Bamberg betoogde Konstantinidis, dat hij sinds 2 april 1990 niet meer de werkgever van Katsikas was, daar hij zijn bedrijf op die datum aan Mitossis had overgedragen. Hij stelde, dat hij onder die omstandigheden niet als verweerder in rechte kon worden gedaagd.

7 Het Arbeitsgericht Bamberg besloot daarop het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Kan ingevolge artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, het bezwaar van een op het tijdstip van overgang in de zin van artikel 1, lid 1, van de richtlijn door de vervreemder tewerkgestelde werknemer tegen de overgang van de rechten en verplichtingen van de vervreemder op de verkrijger, tot gevolg hebben dat de overgang van de rechten en verplichtingen van de vervreemder op de verkrijger *niet* plaatsvindt?

2) Wanneer vraag 1 ontkennend wordt beantwoord:

Is een in het nationale recht van een Lid-Staat voorzien recht van bezwaar in bovenbedoelde zin een voor de werknemers gunstiger regeling in de zin van artikel 7 van richtlijn 77/187?

3) Wanneer vraag 2 bevestigend wordt beantwoord:

Moet artikel 7 van richtlijn 77/187 aldus worden uitgelegd, dat het om *uitdrukkelijke* (gunstiger) wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen dient te gaan?

4) Wanneer vraag 3 ontkennend wordt beantwoord:

Moet artikel 7 van richtlijn 77/187 aldus worden uitgelegd, dat de rechterlijke instanties van de Lid-Staten door uitlegging van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen voor de werknemers gunstiger ‚regelingen' in de zin van artikel 7 van richtlijn 77/187 in het leven kunnen roepen?"

8 De vraag van het Arbeitsgericht Hamburg is gerezen in gedingen tussen Skreb (zaak C-138/91) en Schroll (zaak C-139/91) en hun werkgever, de vennootschap PCO Stauereibetrieb Paetz (hierna: „PCO"), over hun ontslag.

9 Skreb en Schroll waren door PCO ontslagen, toen zij zich hadden verzet tegen de overgang van hun arbeidsverhouding op de vennootschap Carl Tiedemann, waaraan PCO haar stuwadoorssector, waarin de betrokkenen hoofdzakelijk werkzaam waren, had overgedragen.

10 Voor het Arbeitsgericht Hamburg voerden beide werknemers met name aan, dat zij op grond van § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (hierna: „BGB"), zoals uitgelegd in de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht, bezwaar mochten maken tegen de overgang van hun arbeidsverhouding. PCO bracht hiertegen in, dat een dergelijk recht van bezwaar in strijd is met de bepalingen van de richtlijn, die voorzien in automatische overgang van de arbeidsverhouding op de nieuwe werkgever.

11 Het Arbeitsgericht Hamburg merkte op dat, volgens vaste rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht inzake § 613a BGB, „wanneer een bedrijfsonderdeel door een rechtshandeling aan een andere eigenaar wordt overgedragen, het bezwaar van een in dit bedrijfsonderdeel werkzame werknemer de overgang van zijn arbeidsverhouding op de verkrijger belet, zodat de arbeidsverhouding met de vervreemder blijft bestaan".

12 Het Arbeitsgericht Hamburg vroeg zich vervolgens af, of de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht verenigbaar is met de bepalingen van de richtlijn, met name die van artikel 7, volgens welke de Lid-Staten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen mogen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de werknemers.

13 Het heeft het Hof derhalve in elke van beide zaken de volgende vraag gesteld:

„Vormt de toekenning van een recht van bezwaar aan een werknemer, die daardoor de overgang van zijn arbeidsverhouding op de verkrijger in geval van overgang van een bedrijf kan voorkomen, een gunstiger bepaling in de zin van artikel 7 van richtlijn 77/187/EEG?"

14 Voor een nadere uiteenzetting van de feiten van de hoofdgedingen, het procesverloop en de bij het Hof ingediende schriftelijke opmerkingen wordt verwezen naar het rapport ter terechtzitting. Deze elementen van het dossier worden hierna slechts weergegeven voor zover dat noodzakelijk is voor de redenering van het Hof.

15 De vragen van het Arbeitsgericht Hamburg en die van het Arbeitsgericht Bamberg komen in wezen hierop neer, of een nationale rechter, gezien het bepaalde in artikel 3, lid 1, of in artikel 7 van de richtlijn, een bepaling van nationaal recht aldus mag uitleggen, dat de door de vervreemder op de datum van overgang der onderneming tewerkgestelde werknemers het recht hebben bezwaar te maken tegen de overgang van hun arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding op de verkrijger.

16 Daarbij worden de verschillende aspecten van de vraag die het Arbeitsgericht Hamburg in de zaken C-138/91 en C-139/91 heeft gesteld, nader ontwikkeld en omlijnd in de vragen van het Arbeitsgericht Bamberg. Bijgevolg zullen deze vragen gezamenlijk worden onderzocht en te zamen worden beantwoord.

17 In feite stellen deze vragen twee verschillende problemen aan de orde.

18 Om te beginnen vragen de verwijzende rechters zich af, of artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat een werknemer die bij de vervreemder tewerk is gesteld op de datum van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, van de richtlijn, zich niet kan verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of-verhouding op de verkrijger.

19 Zo de werknemer zich ingevolge artikel 3, lid 1, van de richtlijn niet tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of-verhouding kan verzetten, vragen de nationale rechters zich vervolgens af, of artikel 7 van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat wanneer de rechter een bepaling van nationaal recht uitlegt in die zin, dat de werknemers het recht hebben zich tegen de overgang van hun arbeidsovereenkomst of -verhouding op de verkrijger te verzetten, dit een „voor de werknemers gunstiger wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling" in de zin van genoemd artikel is.

Artikel 3, lid 1, van de richtlijn

20 Artikel 3, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

„De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

De Lid-Staten mogen bepalen dat de vervreemder ook na het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, en naast de verkrijger aansprakelijk is voor de verplichtingen welke voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding."

21 Volgens vaste rechtspraak van het Hof (zie arrest van 25 juli 1991, zaak C-362/89, D'Urso, Jurispr. 1991, blz. I-4105, r. o. 9) beoogt de richtlijn te verzekeren, dat de werknemers bij een verandering in de persoon van het hoofd van de onderneming hun rechten behouden, door het mogelijk te maken dat zij op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever blijven. De regels die van toepassing zijn in het geval van overgang van een onderneming of vestiging op een ander ondernemingshoofd, beogen aldus de tot de overgedragen economische eenheid behorende bestaande arbeidsverhoudingen in het belang van de werknemers veilig te stellen.

22 Zoals het Arbeitsgericht Hamburg in de motivering van zijn verwijzingsbeschikkingen opmerkt, overwoog het Hof in zijn arrest van 5 mei 1988 (gevoegde zaken 144/87 en 145/87, Berg, Jurispr. 1988, blz. 2559, r. o. 14), dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat de vervreemder na het tijdstip van de overgang, en op de enkele grond van die overgang, bevrijd is van zijn aansprakelijkheid voor de uit de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voortvloeiende verplichtingen, ook indien de in de onderneming aangestelde werknemers met dat gevolg niet instemmen of zich ertegen verzetten, behoudens de bevoegdheid van de Lid-Staten om te bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn.

23 In die zaak had de Hoge Raad der Nederlanden het Hof gevraagd, of de instemming van de betrokken werknemers noodzakelijk is om de vervreemder te bevrijden van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen waarbij hij vóór de overgang partij was, wanneer deze arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen op het nieuwe ondernemingshoofd overgaan.

24 Anders dan in de thans door de Duitse rechters aangebrachte zaken, betrof de vraag toen dus enkel het geval dat de werknemer, zonder zich te verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, zich verzet tegen de overgang van de verplichtingen die de vervreemder op grond van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding vóór de overgang jegens hem was aangegaan.

25 In haar opmerkingen in zaak C-132/91 bracht de Commissie voorts nog naar voren, dat het Hof in zijn arrest van 10 februari 1988 (zaak 324/86, Daddy's Dance Hall, Jurispr. 1988, blz. 739, r. o. 15) te kennen had gegeven, dat de door de richtlijn beoogde bescherming is onttrokken aan de beschikking van de partijen bij de arbeidsovereenkomst.

26 In die zaak had het Deense Højesteret het Hof gevraagd, of een werknemer een wijziging van zijn arbeidsverhouding met het nieuwe ondernemingshoofd kon aanvaarden, zelfs wanneer de voor hem uit deze wijziging voortvloeiende nadelen werden gecompenseerd door zodanige voordelen, dat hij er globaal gezien niet op achteruit ging.

27 Ook dit arrest zag dus op een ander dan het in casu door de Duitse rechters gestelde geval, namelijk dat de werknemer, zonder zich tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding te verzetten, wijzigingen in de overeenkomst of verhouding met het nieuwe ondernemingshoofd aanvaardt.

28 In antwoord op de vraag van het Højesteret gaf het Hof in de rechtsoverwegingen 14 en 15 van zijn arrest Daddy's Dance Hall te kennen, dat waar de bescherming die de richtlijn de werknemers beoogt te verzekeren, van openbare orde is en de partijen bij de arbeidsovereenkomst er dus niet over kunnen beschikken, de bepalingen van de richtlijn in zoverre als dwingend zijn te beschouwen, dat er niet in voor de werknemers ongunstige zin van mag worden afgeweken. Bijgevolg, aldus het Hof, kunnen de betrokken werknemers niet afzien van de hun in de richtlijn toegekende rechten en mogen hun rechten zelfs niet met hun instemming worden verminderd.

29 In beide voornoemde arresten heeft het Hof derhalve gezegd, dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat de werknemer zich niet kan verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

30 In rechtsoverweging 16 van zijn arrest van 11 juli 1985 (zaak 105/84, Danmols Inventar, Jurispr. 1985, blz. 2639) heeft het Hof integendeel verklaard, dat de door de richtlijn beoogde bescherming niet nodig is, wanneer de betrokkene zelf na de overgang zijn dienstbetrekking uit eigen beweging niet met de nieuwe ondernemer voortzet. In een dergelijke situatie is artikel 3, lid 1, van de richtlijn niet van toepassing.

31 Immers, de richtlijn, die de betrokken materie slechts gedeeltelijk harmoniseert (zie arrest Daddy's Dance Hall, reeds aangehaald, r. o. 16), geeft de werknemer wel de mogelijkheid bij de nieuwe werkgever in dienst te blijven onder dezelfde voorwaarden als overeengekomen met de vervreemder, maar zij mag niet worden uitgelegd als een verplichting voor de werknemer de arbeidsverhouding met de verkrijger voort te zetten.

32 Een dergelijke verplichting zou de grondrechten van de werknemer aantasten, die vrij moet zijn in de keuze van zijn werkgever en niet kan worden verplicht te werken voor een werkgever die hij niet vrijelijk heeft gekozen.

33 Hieruit volgt, dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn de werknemer niet belet zich tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding te verzetten en aldus af te zien van de bescherming die de richtlijn hem biedt.

34 Zoals het Hof heeft geoordeeld (arrest Berg, reeds aangehaald, r. o. 12), beoogt de richtlijn echter niet de voortzetting van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de vervreemder, indien de in de onderneming tewerkgestelde werknemer niet in dienst van de verkrijger wenst te blijven.

35 Hieruit volgt, dat zo de werknemer vrijelijk besluit de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding niet met de verkrijger voort te zetten, de richtlijn de Lid-Staten niet verplicht te bepalen dat de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding met de vervreemder in stand blijft. In een dergelijk geval is het aan de Lid-Staten te beslissen, wat er met de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding dient te geschieden.

36 De Lid-Staten kunnen met name bepalen, dat de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding dan wordt geacht te zijn opgezegd, op initiatief hetzij van de werknemer hetzij van de werkgever. Ook kunnen zij bepalen, dat de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de vervreemder in stand blijft.

37 Mitsdien moet op het gedeelte van de vragen van het Arbeitsgericht Bamberg en het Arbeitsgericht Hamburg, dat betrekking heeft op artikel 3, lid 1, van de richtlijn, worden geantwoord, dat deze bepaling aldus moet worden uitgelegd, dat zij een werknemer die ten tijde van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, van de richtlijn in dienst is van de vervreemder, niet verbiedt zich te verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding op de verkrijger. De richtlijn verplicht de Lid-Staten evenwel niet, te bepalen dat de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de vervreemder in stand blijft ingeval een werknemer uit eigen vrije wil besluit de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding niet met de verkrijger voort te zetten, maar zij staat daaraan ook niet in de weg. Het is aan de Lid-Staten te beslissen, wat in een dergelijk geval met de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de vervreemder dient te geschieden.

Artikel 7 van de richtlijn

38 Het Arbeitsgericht Bamberg en het Arbeitsgericht Hamburg wensen met hun vragen te vernemen, in de eerste plaats of de uitdrukking „wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen" in artikel 7 van de richtlijn ook doelt op de uitlegging van nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen door de nationale rechterlijke instanties, en in de tweede plaats of een rechterlijke uitlegging waarbij de werknemer een recht van bezwaar tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding wordt toegekend, een „een gunstiger bepaling voor de werknemers" in de zin van artikel 7 van de richtlijn vormt.

39 Ten aanzien van het eerste punt zij erop gewezen, dat volgens vaste rechtspraak van het Hof (zie arrest van 16 april 1991, Eurim-Pharm, zaak C-347/89, Jurispr. 1991, blz. I-1747, r. o. 15) de strekking van nationale wettelijke en bestuursrechte-

lijke bepalingen moet worden beoordeeld met inachtneming van de uitlegging die de nationale rechterlijke instanties daaraan geven.

40 Onder „wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen" in de zin van artikel 7 van de richtlijn moeten mitsdien worden verstaan de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van een Lid-Staat zoals uitgelegd door de rechterlijke instanties van die staat.

41 Ten aanzien van het tweede punt zij opgemerkt, dat enerzijds het Arbeitsgericht Bamberg uitdrukkelijk heeft verklaard hierover slechts een vraag te stellen voor het geval het Hof zou antwoorden dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn de werknemer verbiedt zich tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding op de verkrijger te verzetten, en dat anderzijds uit de motivering van de verwijzingsbeschikkingen van het Arbeitsgericht Hamburg blijkt, dat deze instantie het Hof deze vraag slechts stelt omdat zij van mening is, dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn in de weg staat aan een recht van bezwaar van de werknemer.

42 Aangezien het Hof in rechtsoverweging 37 van dit arrest heeft geantwoord, dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn een werknemer in dienst van de vervreemder niet verbiedt zich te verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding op de verkrijger, behoeft op de vragen over de strekking van het begrip „gunstiger bepalingen voor de werknemer" in artikel 7 van de richtlijn niet te worden geantwoord.

Kosten

43 De kosten door de Duitse regering en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Arbeitsgericht Bamberg bij beschikking van 7 mei 1991 en door het Arbeitsgericht Hamburg bij twee beschikkingen van 4 april 1991 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) **Artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, moet aldus worden uitgelegd, dat het een werknemer die ten tijde van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, van de richtlijn in dienst is van de vervreemder, niet verbiedt zich te verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding op de verkrijger. De richtlijn verplicht de Lid-Staten evenwel niet, te bepalen dat de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de vervreemder in stand blijft ingeval een werknemer uit eigen vrije wil besluit de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding niet met de verkrijger voort te zetten. De richtlijn staat daaraan ook niet in de weg. Het is aan de Lid-Staten te beslissen, wat in een dergelijk geval met de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding dient te geschieden.**

2) **Onder „wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen" in de zin van artikel 7 van de richtlijn dienen te worden verstaan de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van een Lid-Staat zoals uitgelegd door de rechterlijke instanties van die staat.**

Due Kakouris Rodríguez Iglesias

Zuleeg Joliet Moitinho de Almeida Grévisse

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 16 december 1992.

De griffier

J.-G. Giraud

De president

O. Due