Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 A 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 250

15 septembre 2026

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (https://www.terralaboris.be/).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes rubriques, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Nous rappelons que toute utilisation de la banque de données par des tiers à des fins commerciales n'est pas autorisée.

Bien à vous,

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Règles de preuve

C. trav. Bruxelles, 9 mars 2026, R.G. 2024/AB/564

Lorsqu'un employeur licencie un travailleur juste après l'annonce par celui-ci de son absence pour maladie en lui indiquant qu'il avait besoin de « personne op à 100% », ces termes et cette séquence temporelle suffisent à établir une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé. Il est cependant difficilement concevable qu'un employeur décide de licencier un travailleur qu'il vient d'engager et qu'il se donne la peine de former, simplement parce qu'il s'absente une seule journée pour une petite grippe… Le motif réel du licenciement ne peut dès lors raisonnablement être lié à ce soi-disant état de santé (dont la réalité est du reste douteuse, eu égard à la production tardive, en cours de procédure seulement, d'un certificat médical dont la date est illisible…). Il en va d'autant plus ainsi que, immédiatement après le message pourtant assez radical de son employeur, l'intéressé a manifesté de la compréhension (« pas de soucis je comprends ») et non de l'indignation ou de la surprise, ce qui est révélateur du fait qu'il concevait bien que le problème n'était pas lié à son prétendu état de santé, mais bien à des circonstances étrangères à celui-ci, liées à la désinvolture manifestée dans l'exécution de ses tâches…

2.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité du travailleur

C. trav. Liège (div. Liège), 11 mars 2026, 2025/AL/214

Dans la mesure où le manquement contractuel du travailleur (exercice d'une activité concurrente en cours de contrat) est constitutif d'un motif grave, il est à tout le moins constitutif d'une faute lourde au sens de l'article 18 LCT. L'intéressé ne peut donc bénéficier d'aucune immunité de responsabilité, mais doit être condamné à réparer le préjudice qu'a causé son manquement contractuel. Ainsi des frais et honoraires du détective privé et de l'huissier de justice engagés pour vérifier les soupçons nourris à son égard, lesquels n'auraient pas été engagés si l'intéressé n'avait pas exercé cette activité.

3.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Sanctions disciplinaires

C. trav. Bruxelles, 10 mars 2026, R.G. 2022/AB/779

Deux critères importants distinguent la mesure disciplinaire de la mesure d'ordre, à savoir le motif et l'effet préjudiciable de la mesure. Une mesure disciplinaire vise à sanctionner un comportement considéré comme répréhensible de la part de l'agent à qui la mesure est imposée. Une mesure d'ordre, en revanche, n'est pas fondée sur un comportement répréhensible, mais trouve son motif dans une perturbation du bon ordre du service. Cette perturbation peut certes résulter du comportement d'un membre du personnel, mais c'est alors uniquement le comportement en soi de l'agent qui amène l'autorité publique à prendre la mesure d'ordre et non le caractère répréhensible de ce comportement. Précisément parce qu'elle ne vise pas à infliger une sanction, la mesure d'ordre ne peut imposer à la personne concernée plus de charges que ce qui est nécessaire pour rétablir l'ordre dans le service. À défaut, elle constitue bel et bien une sanction disciplinaire

déguisée. Ainsi d'une mesure de réaffectation dont l'objectif n'est pas organisationnel, mais avant tout de faire réfléchir le travailleur en le mettant sous pression afin de provoquer chez lui une remise en question pour obtenir un changement de comportement, à savoir améliorer sa performance conformément aux attentes managériales. L'objectif ici n'était pas organisationnel, mais d'ordre comportemental. Il s'agissait, par la réaffectation, de provoquer un certain inconfort chez l'agent afin d'obtenir le changement escompté, ce qui a indubitablement opéré un basculement dans la logique disciplinaire.

4.

Banque de données > Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Absences au travail

C trav. Liège (div. Liège), 11 mars 2026, R.G. 2025/AL/121

Le licenciement fondé sur une absence injustifiée constitutive de manquement contractuel est lié à la conduite du travailleur. Un employeur normal et raisonnable se serait toutefois inquiété du motif de cette absence et n'aurait pas décidé de licencier l'auteur de celle-ci sur-le-champ, sans autre investigation, et sans même lui laisser une réelle opportunité de réagir à l'avertissement qui lui avait été expédié par recommandé.

5.

Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Caractéristiques > Validité du congé donné par un mandataire

Cass., 9 mars 2026, S.25.0021.F[1]

Le conseil communal peut déléguer au collège communal le pouvoir de licencier. Cette délégation doit être explicite et précise mais il n'est pas requis qu'une décision de délégation spéciale soit adoptée pour chaque dossier individuel. La délégation ne doit pas viser le mode de rupture envisagé, la délégation expresse de la compétence de licencier englobant tout type de licenciement, y compris le licenciement pour motif grave.

6.

Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Horaires de travail > Retards répétés

Trib. trav. Liège (div. Neufchâteau), 29 juin 2026, R.G. 26/145/A2

Des retards répétés ayant amené l'employeur à décider du licenciement pour motif grave sont examinés par le tribunal tenant compte de la loi du 15 novembre 2022, qui a introduit dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes un nouveau critère protégé, à savoir celui des responsabilités familiales.
Le tribunal conclut en l'espèce que le manquement ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour justifier la rupture immédiate et définitive du contrat.

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Région wallonne : autorité compétente pour licencier le personnel contractuel communal**

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Non-respect des horaires de travail : prise en compte des responsabilités familiales du travailleur**

7.
Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de Fermeture > Indemnité de transition

C. trav. Liège (div. Liège), 5 février 2026, R.G. 2024/AL/190

Le travailleur qui ne peut pas se prévaloir, auprès du nouvel employeur, de l'ancienneté acquise chez l'employeur failli et ne bénéficie donc pas de la garantie prévue par l'article 14 de la CCT n° 32 bis n'est pas considéré comme ayant été « réengagé par l'employeur qui a effectué une reprise de l'actif » au sens de l'article 41 de la loi du 26 juin 2002. Il ne peut bénéficier de l'indemnité de transition et conserve le droit à l'indemnité de rupture à charge du Fonds de fermeture.
Cette solution ne vaut que lorsque le travailleur est et demeure engagé, après la faillite, par le repreneur dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

8.
Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Allocations familiales

C.J.U.E., 16 avril 2026, Aff. n° 642/24 (COMMISSION EUROPEENNE c/ REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE), C:EU:2026:303[3]

L'article 67 du règlement de coordination n° 883/2004 exige une stricte équivalence entre les montants versés au titre de prestations familiales. Une allocation familiale ne peut être modulée en fonction du lieu de résidence d'un enfant dans un autre État membre, les écarts de pouvoir d'achat ne pouvant justifier cette différence. Il s'agit d'une distinction susceptible d'affecter plus particulièrement les non-nationaux, à savoir les travailleurs migrants, dont les enfants sont davantage susceptibles de résider dans un autre État. Celle-ci est constitutive de discrimination indirecte fondée sur la nationalité.

9.
Banque de données > Accidents du travail > Définitions > Exécution du contrat > Autorité de l'employeur > Par le fait de l'exercice des fonctions

C. trav. Bruxelles, 9 février 2026, R.G. 2025/AB/140

Est survenu par le fait du contrat de travail l'accident dont est victime un travailleur, occupé sur un chantier, et assistant à l'effondrement subit d'un immeuble voisin dans lequel étaient occupés d'autres corps de métiers (dont certains ouvriers de son entreprise) et qui a eu comme réaction normale et spontanée d'aller porter secours à un ouvrier d'une autre entreprise.

10.
Banque de données > Accidents du travail > Révision > Fait nouveau

C. trav. Bruxelles, 23 février 2026, R.G. 2024/AB/722

Le fait nouveau devait être inconnu des parties et du juge lors des constatations ayant donné lieu à l'indemnisation de l'accident et ceux-ci ne pouvaient raisonnablement le prévoir.

---

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Droit de l'union européenne : exigence d'une égalité de traitement en matière d'allocations familiales**

Le juge saisi de la demande de revision devra dès lors apprécier *in concreto* s'il a été tenu compte de la modification invoquée dans l'état de la victime lors de la fixation de l'incapacité permanente et, dans la négative, si celle-ci était à ce point prévisible que le juge ait nécessairement dû en tenir compte. Il faut donc un élément nouveau par rapport à celui constaté judiciairement lors de la fixation des conséquences de l'accident et qui ne pouvait être prévu de façon certaine à ce moment.

11.
Banque de données > Accidents du travail > Procédure judiciaire > Dépens > Secteur privé

C. trav. Bruxelles, 2 mars 2026, R.G. 2023/AB/185

Aux termes de l'article 68 de la loi du 10 avril 1971, les dépens de toutes actions fondées sur ladite loi sont à charge de l'entreprise d'assurances, sauf si la demande est téméraire et vexatoire.
Si la précarité financière de la victime ne justifie pas une nonchalance procédurale ni qu'elle puisse faire exposer inutilement des frais d'expertise, la cour considère que l'appel interjeté ne peut être qualifié de téméraire et vexatoire dans la mesure où, à la base de celui-ci, figurait un rapport médical circonstancié, sur la base duquel l'expertise a été ordonnée, au motif d'une contestation d'ordre médical bien étayée.

12.
Banque de données > Accidents du travail > Réparation > Incapacité temporaire > Secteur privé > Incapacité partielle

Cass., 3 février 2026, S.23.0009.N[4]

La personne victime d'un accident du travail et en incapacité de travail temporaire partielle bénéficie, jusqu'au jour de sa remise complète au travail ou de la consolidation des lésions, de l'indemnité d'incapacité de travail totale temporaire, chaque fois que, pour quelque raison que ce soit, il n'est pas proposé de remise au travail ou de traitement en vue de sa réadaptation.
C'est notamment le cas lorsque l'employeur licencie le travailleur en-dehors de son fait et que le contrat de travail prend ainsi fin sans que la personne concernée en soit responsable (« buiten toedoen van de getroffene »).

13.
Banque de données > Maladies professionnelles > Exposition au risque > a. Principes

C. trav. Liège (div. Liège), 17 mars 2026, R.G. 2025/AL/256

La condition d'imputabilité (qui est avec l'élément matériel l'une des deux composantes de l'exposition au risque professionnel) ne s'apprécie pas uniquement - au stade de l'examen de l'existence d'un lien causal entre l'exposition au risque et la maladie - sur un plan individuel mais également au niveau collectif.
La différence essentielle entre la maladie professionnelle et la maladie en relation avec le travail ne vise ni la nature des activités professionnelles comportant un risque ni la nature de la maladie mais la force du rapport de causalité entre les deux.
Dans le code 1.605.01, pour déterminer si l'exposition au risque professionnel dans ses deux composantes est établie, il faut prendre en compte tous les aspects de l'organisation du travail qui influent sur les

[4] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Droit aux indemnités d'incapacité temporaire totale pour la victime d'un accident du travail non remise au travail et étant en incapacité de travail partielle : un arrêt de la Cour de cassation**

contraintes biomécaniques visées par le code, à savoir les vibrations mécaniques, et sur leur capacité de nuisance pour le travailleur.

14.
Banque de données > Maladies professionnelles > Réparation > Incapacité > Incapacité permanente > Evaluation > Ecartement

C. trav. Liège (div. Liège), 18 mars 2026, R.G. 2025/AL/158

Il y a lieu de tenir compte de l'écartement du travailleur dans l'évaluation du taux d'incapacité permanente (facteur socio-économique) dès lors que tant les motifs qui sous-tendent l'écartement, étant une maladie professionnelle acquise ou virtuelle, que les conséquences de l'acceptation de celui-ci restreignent le potentiel économique du travailleur sur le marché du travail. Même si la victime a perçu une indemnisation pendant 90 jours conformément à l'article 37, § 3 de la loi, ses ennuis de santé ont un impact sur son degré d'incapacité permanente et il convient de déterminer celle-ci en en tenant compte.

15.
Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille > Conjoint cohabitant - revenus

C. trav. Bruxelles, 4 mars 2026, R.G. 2024/AB/342

Les conséquences de la différence de traitement induite par l'article 60, alinéa 2, 1°, sont disproportionnées étant donné que, même s'il démontre que les revenus de son conjoint sont inférieurs au montant limite, le chômeur pourrait être privé du taux ménage, devoir rembourser un montant conséquent d'allocations (même si la récupération est limitée en cas de bonne foi) et subir en outre une sanction d'exclusion. Il n'est pas raisonnablement justifié de traiter de manière identique, au seul motif d'une omission de déclaration des revenus du conjoint, d'une part, le chômeur qui a omis de déclarer les revenus du conjoint qui n'atteignent pas le montant limite et, d'autre part, celui dont le conjoint dispose de revenus supérieurs à ce montant (tous deux exclus du bénéfice du taux charge de famille), ces deux catégories de personnes se trouvant dans une situation de fait fondamentalement différente.

16.
Banque de données > Chômage > Responsabilité > Responsabilité de l'organisme de paiement

C. trav. Bruxelles, 11 mars 2026, R.G. 2024/AB/750

L'organisme de paiement est tenu, en application de l'article 24, § 2, de l'arrêté royal organique, d'introduire le dossier dans les deux mois de la demande. La circonstance que l'intéressée ait omis, dans les mois qui ont précédé, de renouveler son inscription comme demandeur d'emploi est sans incidence quant à cette obligation. En l'espèce, la cour considère que l'organisme de paiement ne pouvait invoquer une situation passée (l'erreur commise étant réparée) pour justifier son inertie au-delà de cette date, la chômeuse étant à nouveau inscrite.
La cour précise pour autant que de besoin que les difficultés auxquelles ont été confrontés les organismes de paiement dans le contexte de la crise sanitaire COVID-19 ne sont pas de nature à les exonérer de leur responsabilité à l'égard des chômeurs.

17.
Banque de données > Assujettissement - Salariés > O.N.S.S. > Responsabilité

Cass., 20 avril 2026, S.23.0089.F[5]

Dès lors que le juge du fond a retenu que l'ONSS ne s'est pas comporté comme une administration normalement prudente et diligente en adoptant, en violation du délai raisonnable dans lequel toute administration doit agir, une décision d'annulation de réduction des cotisations sociales (appréciation qui gît en fait), il a pu, sans méconnaître le droit de l'Office de procéder à cette annulation aussi longtemps que le délai de prescription n'est pas expiré ni violer aucune disposition de la loi ou de son arrêté royal d'exécution, décider que son comportement est constitutif d'une faute engageant sa responsabilité sur la base des articles 1382 et 1383 de l'ancien Code civil.

18.
Banque de données > Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement (loi-programme (I) du 24 décembre 2002) > Unité technique d'exploitation > Les critères > Critères économiques

C. trav. Liège (div. Liège), 10 mars 2026, R.G. 2024/AL/606

Ont une activité propre, sans intérêt économique commun ou partagé entre leurs associés respectifs, deux centres médicaux qui ne détiennent pas de participation l'un dans l'autre, dont les associés sont distincts (à l'exception d'une personne qui n'a pas davantage de pouvoir que ses autres associés) et qui sont administrés de manière totalement indépendante.
S'ils ont des liens économiques (propriété de l'immeuble et facturation de prestations), ces éléments traduisent des relations contractuelles classiques et non une dépendance structurelle, aucune des deux sociétés ne se trouvant, pour son fonctionnement, dans la nécessité économique de l'autre.

19.
Banque de données > Pension / Prépension (RCC) > Pension de retraite > Travailleurs indépendants > Carrière > Périodes assimilées > Incapacité de travail

C. trav. Bruxelles, 13 février 2026, R.G. 2024/AB/472[6]

La notion d'activité professionnelle en matière d'assimilation des périodes d'incapacité de travail en vue de la pension de retraite est la même que celle de l'arrêté royal n° 38.
Les présomptions d'exercice sont applicables mais la notion de cessation d'activité est plus stricte.
La cour conclut en l'espèce à l'absence de renversement des présomptions d'exercice de l'activité dès lors que l'indépendant est resté administrateur de deux sociétés dont les statuts et actes ne prévoient rien quant à la gratuité du mandat. L'absence de lucre ne peut être établie par la démonstration a posteriori de l'absence de rémunération.

[5] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Non-respect du délai raisonnable de la phase d'instruction par l'ONSS, d'une demande de réduction de cotisations de sécurité sociale**
[6] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Travailleurs indépendants : rappel des conditions d'assimilation d'une période de maladie à une période d'activité en vue de la pension**

20.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Récupération > Prescription > Délai > Manœuvres frauduleuses

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 13 mai 2026, R.G. 2021/AU/4[7]

Lorsqu'une décision notifiant un indu n'a pas été contestée dans le délai légal, le juge doit néanmoins, dans le cadre de la demande de récupération d'indu, en vérifier la légalité interne et externe, ne pouvant accorder de titre exécutoire sur la base d'une décision illégale ou irrégulière.
En matière de reprise du travail non autorisée, il faut distinguer l'exercice en lui-même d'une activité incompatible avec la perception des indemnités AMI - qui entraîne la récupération de l'indu - et ce même exercice accompagné de manœuvres frauduleuses dans le chef de l'assuré social, la reprise ne constituant pas en soi de telles manœuvres. Cette distinction a une incidence sur la prescription.

21.
Banque de données > Pension / Prépension (RCC) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Conditions d'octroi > Bénéficiaire > Etranger résidant à l'étranger

C. trav. Bruxelles, 26 février 2026, R.G. 2025/AB/2

Pour vérifier que la pension de survie est payable, il doit être établi que le bénéficiaire est en vie, vérification devant être faite selon les modalités prévues à l'arrêté royal n° 50 ainsi qu'à celui du 13 juin 2011 relatif au paiement des prestations liquidées par le Service Fédéral des Pensions. Le SFP peut vérifier de manière simplifiée par une communication automatique de la banque Carrefour si la condition d'être en vie est effectivement remplie. Aucun texte n'impose l'exigence d'une adresse légale (inscription au registre national) dans le chef du bénéficiaire. Conditionner le paiement de la pension de survie à une telle exigence revient à ajouter à la réglementation une condition qu'elle ne prévoit pas.

22.
Banque de données > Pension / Prépension (RCC) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Conditions d'octroi > Bénéficiaire > Cohabitation légale

C. trav. Bruxelles, 1er avril 2026, R.G. 2024/AB/742

Le droit brésilien connaît un régime « d'union stable », qui n'a pas d'équivalent en droit belge. Lorsque qu'elle est dissoute par le décès de l'un des partenaires, le partenaire survivant a le droit réel à l'habitation à l'égard de l'immeuble destiné à la résidence de la famille, tant qu'il vivra, aussi longtemps qu'il ne s'engage pas dans une nouvelle union stable ou mariage. Il a également droit à une pension de survie s'il apporte la preuve que l'union stable a duré au moins deux ans. La cour constate cependant que ce régime est déformalisé et ne s'insère pas dans le cadre juridique sécurisé d'un mariage, différant fondamentalement de celui-ci quant aux modalités et conditions de son établissement et de sa dissolution. Même si l'union stable brésilienne permet d'ouvrir un droit à une pension de survie brésilienne, ceci n'en modifie pas la nature et ne permet pas l'assimilation, ouvrant le droit à une pension de survie en droit belge.

[7] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Secteur AMI : la reprise d'un travail non autorisé ne constitue pas en soi des manœuvres frauduleuses**

23.
Banque de données > Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Montant

C. trav. Bruxelles, 12 mars 2026, R.G. 2025/AB/15

La cour conclut au caractère réfragable de la présomption de l'article 6, § 1er, de la loi du 22 mars 2001 (en vertu duquel le taux de base de la GRAPA est octroyé à celui qui partage la même résidence principale avec une ou plusieurs autres personnes, étant censés partager la même résidence principale le demandeur et toute autre personne qui réside habituellement avec lui au même endroit). La cour s'appuie essentiellement sur l'article 8.7 du nouveau Code civil, en vertu duquel une présomption légale est réfragable (hors hypothèses non visées ici) ainsi que sur la circonstance que le souci de simplification administrative à la base de la modification de la disposition n'entraîne pas nécessairement que la présomption est devenue irréfragable. Enfin, le contrôle de la cohabitation est une question de fait.

24.
Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation d'intégration > Conditions d'octroi > Perte d'autonomie > Méthode de cotation

C. trav. Bruxelles, 2 mars 2026, R.G. 2025/AB/131

L'évaluation du degré d'autonomie de la personne handicapée doit se faire en fonction de la situation moyenne et non de la situation particulière de celle-ci à un moment donné. Cette appréciation ne peut se faire uniquement sur la base de l'examen clinique auquel un médecin (médecin–inspecteur, médecin–expert, médecin consulté par l'assuré social) procède un court instant mais il convient également de prendre en considération la réalité des difficultés que la personne handicapée déclare rencontrer en général, pour autant que celles-ci soient en concordance avec le diagnostic posé et corroborées par des pièces (ainsi un rapport d'un assistant social). Doit également intervenir la référence à une personne moyenne de la même catégorie d'âge, devant être prises en compte la possibilité ou non d'accomplir une fonction mais également la rapidité avec laquelle celle-ci est accomplie.

25.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Jugement avant-dire droit / mixte

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 11 mars 2026, R.G. 2025/AU/ 15

Le jugement qui écarte un rapport d'expertise judiciaire et ordonne une nouvelle expertise sans se prononcer sur le fondement de la demande constitue une décision avant dire droit au sens des articles 19 et 1050 du Code judiciaire. Un tel jugement n'est pas susceptible d'appel immédiat, même lorsque les parties étaient en désaccord quant à l'opportunité d'entériner ou non le rapport d'expertise et que cette question a été débattue devant le premier juge.

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.