

GHN INFOS



BULLETIN MENSUEL D'INFORMATIONS FISCALES, SOCIALES
ET JURIDIQUES DU GROUPEMENT HIPPIQUE NATIONAL



GROUPEMENT HIPPIQUE NATIONAL

Développer nos entreprises, structurer notre filière

N°648

OCTOBRE 2018

ÉDITO : LES SECTEURS DES CENTRES ÉQUESTRES ET DES COURSES SE RAPPROCHENT

COMMUNIQUE DES ORGANISATIONS PATRONALES DE LA NOUVELLE BRANCHE PROFESSIONNELLE CHEVAL

Initié en 2015, l'immense chantier de la restructuration des branches professionnelles est lancé depuis plusieurs mois. L'objectif visé par le gouvernement est de passer de 700 branches à une centaine d'ici 10 ans.

Les branches dont les effectifs comptent moins de 5 000 salariés étaient les premières à devoir conclure un accord de principe avec les branches de leur choix. Dans notre filière, la branche des centres équestres, avec 16 000 salariés n'était pas encore dans cette obligation, alors que celle des entraîneurs de trot et celle des entraîneurs de galop étaient concernées.

Dans l'intérêt de nos entreprises, et dans une logique de filière, nos trois secteurs ont souhaité se rapprocher en vue de la fusion de nos conventions collectives respectives et ainsi constituer une branche professionnelle comptant 20 000 salariés.

Mardi 25 septembre 2018 a été signé au Ministère de l'Agriculture l'accord de méthode visant à établir une nouvelle convention collective. Celle-ci sera composée d'un socle commun transversal et d'annexes professionnelles

propres à chaque secteur (centres équestres, entraîneurs de trot, entraîneurs de galop).

Désormais, à travers leur branche professionnelle commune, les entreprises de la filière cheval (centres équestres et courses), se structurent et travaillent conjointement pour mener à bien cette fusion des conventions collectives et tous les sujets qui en découleront (formations professionnelles, OPCA, etc).

Progressivement, nous allons décloisonner nos 3 secteurs d'activités respectifs. L'un des projets est notamment de travailler à la transversalité des métiers entre secteurs et pouvoir ainsi proposer aux salariés de nos entreprises un plan de carrière au sein de la filière qui pourra évoluer le cas échéant en fonction de l'âge, de la situation familiale, etc. Au-delà du volet social, ce rapprochement permettra aussi d'unir nos forces et nos voix pour défendre nos acquis communs et faire entendre nos revendications communes.

Nos 3 organisations patronales ont été meneuses et actives dans ce rapprochement afin de faire de cette échéance réglementaire une opportunité pour nos entreprises.



Organisation patronale
des centres équestres

Philippe AUDIGE, Président



Organisation patronale des entraîneurs,
drivers et jockeys de courses de trot

Thibault LAMARE, Président



Organisation patronale des
entraîneurs de galop

Nicolas CLEMENT, Président

➤ ADHESIONS 2019 : LES DATES CHANGENT

Nouveauté !

Vous aviez peut-être l'habitude de renouveler votre adhésion au GHN dès le 1^{er} septembre pour l'année qui suivait. Attention, les dates changent !

Pour adhérer au titre de l'année 2019, il faudra patienter quelques mois encore : le millésime sera ouvert à compter de la fin d'année 2018.

Pour rappel, les adhésions sont valables pour une année civile. Votre adhésion 2018 et tous les services qui y sont liés courent donc jusqu'au 31/12/2018.

➤ COTISATIONS SUR SALAIRES : SUPPRESSION DE LA PART SALARIALE DE LA CONTRIBUTION CHOMAGE AU 1^{ER} OCTOBRE 2018

Afin de compenser la hausse de la CSG, la suppression progressive de la part salariale de la cotisation chômage était prévue au cours de l'année 2018. Fixée à 0,95% depuis le 1^{er} janvier 2018, elle sera totalement supprimée à compter du 1^{er} octobre 2018.

A cette date, seule la part patronale d'assurance chômage sera due au taux, qui reste inchangé, de 4,05 %. La cotisation patronale pour l'AGS reste également fixée à 0,15%.

Retrouvez la grille des cotisations à jour sur notre site internet.

SOMMAIRE - N°648

ÉDITO (Page 2)

EN BREF... (Page 2-3)

- Adhésions 2019 : les dates changent
- Cotisations sur salaires : suppression de la part salariale de la contribution chômage au 1^{er} octobre 2018
- Visite sanitaire : les équins aussi
- Les jours fériés du mois de novembre

GHN SOCIAL (Page 4-5)

- Organisation du temps de travail d'un salarié à temps plein
- Licencier un salarié parce qu'il cumule plusieurs emplois, est-ce possible ?

GHN FISCAL (Page 6-7)

- Réforme de la fiscalité agricole
- Taxe foncière : vérifiez vos avis d'imposition !

ZOOM REGION (Page 6)

- Cet automne, retrouvez le GHN dans votre région

NUMÉROS UTILES DU GHN (Page 7)

- Toutes les informations utiles pour nous contacter

GHN ANNONCES (Page 8)

- Les dernières annonces achat/vente de nos adhérents

EN BREF...

➤ VISITE SANITAIRE : LES EQUINS AUSSI

L'arrêté du 19/09/18 étend l'obligation de contrôles sanitaires pour la filière équine au même titre que les filières bovine, ovine, caprine, porcine, avicole et apicole. Cette obligation entre en vigueur à compter du 01/01/19.

Cette visite sera menée par le vétérinaire sanitaire de l'exploitation (obligation de déclarer un vétérinaire sanitaire pour tous les détenteurs de trois équidés au moins) et sera entièrement à la charge de l'Etat.

L'objet de la visite est de sensibiliser l'éleveur à la santé publique vétérinaire, aux moyens d'améliorer le niveau de maîtrise des risques sanitaires de son exploitation et de collecter des informations relatives à la santé publique vétérinaire.

➤ LES JOURS FERIES DU MOIS DE NOVEMBRE

RAPPEL : Les 1^{er} et 11 novembre sont deux des onze jours légaux de l'année. Ils peuvent être travaillés par les salariés des centres équestres sans entraîner de majoration de salaire ni de repos compensateur (exceptés les 2 jours de repos annuel prévus par l'article I-7 de l'Annexe V de la convention collective).

Seuls les salariés et apprentis mineurs ne sont pas autorisés à travailler ces deux jours, aucune retenue de salaire ne pourra être effectuée non plus. Les apprentis majeurs eux peuvent travailler normalement.

GHN SOCIAL

> ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN SALARIE A TEMPS PLEIN

Vous souhaitez embaucher une personne à temps plein ? Sachez qu'il existe deux modes d'organisation du temps de travail, à savoir :

- **Le temps plein « classique » ;**
- **Le temps plein « annualisé ».**

Bon à savoir : vous pouvez opter pour des modes d'organisation différents selon les postes. En effet, le choix se fera en fonction des besoins et en concertation avec les salariés concernés. Ainsi, vous pourrez choisir que l'enseignant/animateur soit en temps plein « annualisé » tandis que l'animateur/soigneur sera à temps plein « classique ».

> Temps plein « classique »

Les salariés en temps plein « classique » réalisent 35 heures de travail chaque semaine. Normalement, la durée du travail doit être répartie également sur les jours de la semaine.

> Exemples :

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Durée journalière de travail
5 jours	7h
6 jours	5h50

Toutefois et compte tenu des nécessités des centres équestres, l'employeur a la possibilité de répartir inégalement l'horaire de travail sur les différents jours travaillés de la semaine, ceci à la condition que les durées minimales et maximales par jour soient respectées.

Heures supplémentaires : L'employeur peut décider de faire travailler le salarié au-delà de 35 heures. Chacune des heures travaillées en dépassement des 35 heures constitue une heure supplémentaire. Celle-ci est payée à un taux plus élevé que celui prévu pour une heure normale, selon le tableau qui suit :

Heures travaillées	Taux
de 0 à 35h00	Taux normal
De 36 ^{ème} à la 43 ^{ème} incluse	Majoration de 25 %
De la 44 ^{ème} à la 46 ^{ème} heure incluse	Majoration de 50 %

L'employeur peut choisir de remplacer la rémunération des

heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, par un repos compensateur. L'équation est alors la suivante :

Exemple pour 1 heure supplémentaire travaillée	
Pour 1h supplémentaire travaillée de la 36 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure incluse	Le salarié bénéficie de 1h15 de repos
1h supplémentaire travaillée de la 44 ^{ème} à la 46 ^{ème} heure incluse	Le salarié bénéficie de 1h30 de repos

Durée minimale/maximale de travail :

- Journalière : La durée journalière maximale du travail est de 10 heures. La durée minimale de travail par jour est de 3 heures au moins pour tous les salariés à temps plein.
- Hebdomadaire : La durée maximale du travail qu'il est possible de faire effectuer par un salarié est fixée à 46 heures par semaine (heures supplémentaires comprises). Cependant, cette durée ne doit pas dépasser 44h sur une période de 12 semaines consécutives.

> Temps plein « annualisé »

Les salariés en temps plein « annualisé » ont une durée de travail qui varie en fonction des périodes de haute et de basse activité. Au sein d'une même période de référence, les semaines hautes et les semaines basses se compensent de sorte que sur un an, la durée totale de travail est de 1 607 heures et la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 35 heures. La période de référence d'un an (pour le calcul des 1 607 heures) est :

- soit du 1/06 au 31/05 de l'année suivante ;
- soit du 1/09 au 31/08 de l'année suivante.

Le salaire est obligatoirement lissé ; cela signifie que la rémunération est la même tous les mois quel que soit le nombre d'heures travaillées. Les salariés sont donc rémunérés sur une base de 35 heures par semaine.

Heures supplémentaires : Chaque heure travaillée au-delà de 1 607 heures par an est une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires sont réglées en fin de période de modulation selon les mêmes modalités que celles réalisées pour un salarié à 35h.

Durée minimale/maximale de travail : les mêmes dispositions que les salariés en temps plein « classique » s'appliquent ici.

> Et en pratique ?

Le choix du mode d'organisation du temps de travail figure au contrat de travail. Dès lors, la réflexion sur le sujet doit se faire en amont de l'embauche, lors de la définition de vos besoins. Pour les salariés déjà embauchés, il reste possible de conclure un avenant au contrat de travail afin de modifier le mode d'organisation du temps de travail. Cette modification suppose l'accord du salarié.

▲ Bon à savoir : restez connectés ! Le prochain numéro du GHN Infos traitera de l'organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel cette fois.

➤ LICENCIER UN SALARIE PARCE QU'IL CUMULE PLUSIEURS EMPLOIS, EST-CE POSSIBLE ?

La règle veut que votre salarié est totalement libre de travailler pour plusieurs employeurs à la fois. Toutefois, dans certaines situations, le cumul d'emplois est interdit et peut conduire à un licenciement. Ces situations sont les suivantes :

➤ Situation n°1 : la clause d'exclusivité

La clause d'exclusivité doit être expressément prévue au contrat de travail. Elle a pour objet d'interdire au salarié, pendant l'exécution du contrat de travail, de travailler pour un autre employeur.

La clause d'exclusivité porte ainsi atteinte à la liberté du travail du salarié. Dès lors, elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de votre entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir par le salarié et proportionnée au but recherché. Par exemple, une telle clause serait valable pour un enseignant cadre ayant accès aux données confidentielles de l'entreprise et étant en relation directe et régulière avec la clientèle.

Si votre salarié ne respecte pas l'interdiction que lui impose la clause d'exclusivité, il commet une faute susceptible de justifier son licenciement.

▲ **Bon à savoir :** compte tenu de son impact, une clause d'exclusivité n'est pas possible pour les salariés en contrat à temps partiel, puisqu'ils doivent être en mesure d'exercer une autre activité professionnelle.

➤ Situation n°2 : l'absence de concurrence

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas de clause d'exclusivité,

le salarié peut normalement cumuler plusieurs emplois. Cependant, celui-ci reste tenu à votre égard d'une obligation de loyauté et de fidélité.

Cela signifie qu'il ne peut pas exercer une activité de même nature auprès d'une entreprise concurrente, laquelle interviendrait dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique que vous. A défaut, le salarié s'exposerait à un éventuel licenciement.

▲ **A noter :** l'activité exercée auprès de la structure concurrente doit être une véritable activité professionnelle rémunérée et non un simple bénévolat. Par ailleurs, l'interdiction de concurrence trouve également à s'appliquer lorsque votre salarié s'établit à son propre compte pour exercer une activité concurrente.

➤ Situation n°3 : le respect des durées maximales de travail

Un salarié qui cumule plusieurs emplois se doit de respecter les durées maximales de travail. Sur ce point, sachez que la durée de travail ne peut pas dépasser 10 heures par jour et 46 heures sur une même semaine (ou 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives).

Ces dispositions sont importantes à connaître car c'est à l'employeur qu'il appartient de s'assurer que le salarié respecte les durées maximales de travail. Ainsi, dès lors qu'il est informé que son salarié cumule plusieurs emplois, l'employeur doit demander au salarié de lui transmettre les éléments permettant de vérifier le respect - ou le non-respect - des durées maximales de travail (ex. contrat de travail, bulletins de paie).

De là, deux possibilités :

- soit le salarié refuse de fournir ces éléments : ce refus peut alors justifier son licenciement.
- soit le salarié fournit les éléments demandés, lesquels

Suite page 6

BESOIN D'UNE ETUDE PREVISIONNELLE CHIFFREE ? PENSEZ AU GHN !

- ✓ Le GHN réalise les études prévisionnelles (création ou développement de projet) pour les entreprises équestres.
- ✓ Vous serez ainsi en possession d'une étude complète sur la viabilité économique de votre projet. Ce document est souvent indispensable pour faire une demande de financement auprès des établissements bancaires.

Renseignements et tarifs au 02 54 83 02 09 ou infos@ghn.com.fr

démontrent un dépassement des durées légales de travail : dans ce cas, l'employeur doit demander au salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver. Si le salarié s'y refuse, il s'expose à un licenciement pour avoir placé son employeur en situation d'infraction.

GHN FISCAL

➤ REFORME DE LA FISCALITE AGRICOLE

Des réflexions sur la réforme de la fiscalité agricole ont été lancées depuis le début de l'année 2018. Ce 19 Septembre, M. Bruno LEMAIRE, ministre de l'économie et des finances, et M. Stéphane TRAVERT, ministre de l'agriculture et de l'alimentation, se sont réunis afin d'exposer leurs propositions.

Les points suivants ont été évoqués :

La transmission des exploitations sera facilitée en triplant le plafond d'exonération des transmissions des baux ruraux à long terme et en élargissant les possibilités de recours au crédit-vendeur.

L'impôt sur les sociétés sera plus adapté aux activités agricoles en facilitant le passage de l'impôt sur le revenu (IR) à l'impôt sur les sociétés (IS) tout en conservant le choix de revenir sur cette option pendant une période de 5 ans alors que jusqu'à présent, l'option était irrévocable.

La dotation pour investissement (DPI) et la dotation pour aléas (DPA) seront supprimées. Une épargne de précaution sera mise en place. Elle remplacera et assouplira la dotation pour aléas (DPA).

Révision de l'abattement sur le bénéfice des jeunes agriculteurs. Ils seront recentrés sur les bénéficiaires les moins élevés.

Le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) et les exonérations de cotisations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emplois (TODE) seront supprimés et remplacés par des allègements de charges qui s'appliqueront dès le 1^{er} janvier 2019 pour les agriculteurs alors qu'elles ne s'appliqueront qu'au 1^{er} octobre 2019 dans les autres secteurs.

Suite page 7



ZOOM REGION CET AUTOMNE, RETROUVEZ LE GHN DANS VOTRE REGION

Cette fin d'année 2018 va être riche en déplacements pour le Groupement Hippique National avec une présence sur de nombreux salons ou journées d'information à destination des établissements équestres.

Trois salons sont prévus au programme :

- ✓ Equita Lyon (du 31/10 au 4/11),
- ✓ Angers (du 9/11 au 11/11)
- ✓ Paris (du 24/11 au 2/12).

Comme l'an passé, le salon de Lyon organise un forum destiné aux professionnels. Pour 2018, ce forum se tiendra sur deux jours : les 1^{er} et 2 novembre consacrés respectivement à la création et à la cession d'établissement équestre.

Sur Angers, vous pourrez rencontrer les permanents du GHN sur un stand commun partagé avec le réseau Accompagnement Stratégie, réseau de comptables spécialisés dans l'agricole et partenaire de notre groupement.

En parallèle de ces salons, le GHN participera à 3 journées d'informations organisées :

- à Lamballe le 15 novembre à l'initiative du Conseil des équidés Bretagne,
- le 3 décembre à Lille-Ronchin
- le 4 décembre à Compiègne à l'initiative du CRE Hauts de France.



Le droit au remplacement pour congé maternité sera renforcé. Le dispositif existe mais est peu utilisé du fait de la méconnaissance du système ou de ses dysfonctionnements. En effet, soit sa demande n'est pas faite, soit il n'est pas possible de trouver un remplaçant. Des mesures doivent être mises en place pour faciliter son recours.

Ces propositions seront intégrées dans le projet de loi de finances pour 2019 qui sera discuté à l'Assemblée Nationale et au Sénat en fin d'année. Nous vous tiendrons informés du vote définitif de ces mesures et de leur mise en œuvre.

Source : Discours de M. Edouard PHILIPPE du 19 septembre 2018.

➤ TAXE FONCIERE : VERIFIEZ VOS AVIS D'IMPOSITION !

Vous avez reçu courant septembre les avis d'imposition de taxe foncière, qui devront être réglés au plus tard le 15 octobre. A noter qu'un délai supplémentaire jusqu'au 20 octobre est accordé à ceux qui s'acquitteront de cette taxe via internet. Si le montant de la taxe est supérieur à 1 000€, vous devez vous acquitter de votre impôt par télépaiement ou prélèvement automatique.

Les avis de taxe foncière se décomposent en deux taxes, l'une portant sur le bâti (manège, boxes, sellerie, etc.) et l'autre portant sur le non bâti (terres, cross, carrières, etc.). Depuis 2005, les bâtiments équestres sont assimilés à des bâtiments agricoles et bénéficient d'une exonération permanente de taxe foncière sur le bâti agricole. En revanche, les bâtiments servant à une activité commerciale (restaurant, dortoir, bar, etc.) ou à l'habitation de l'exploitant ne sont pas exonérés de taxe foncière.

La base d'imposition de la taxe foncière sur le foncier non bâti est constituée par le revenu cadastral. Celui-ci est calculé en appliquant un abattement forfaitaire de 20 % à la valeur locative cadastrale, pour tenir compte des charges inhérentes au foncier. Relevant d'une activité agricole, les centres équestres en bénéficient.

➤ Vous êtes propriétaire de votre centre équestre :

Nous vous préconisons de vérifier votre avis d'imposition. Pour cela, vous devez contacter le service des impôts. L'intérêt de cette vérification est de savoir à quel bâtiment correspond la taxe due et par conséquent, de contrôler que l'Administration Fiscale fait une bonne application de la législation s'agissant de l'exonération de taxe foncière sur les bâtiments équestres, ce qui n'est pas toujours le cas !

- S'il s'agit d'un bâtiment équestre/agricole, vous devez indiquer au centre des impôts que vous bénéficiez de l'exonération de taxe foncière au titre des bâtiments agricoles (article 1382 alinéa 6 du Code général des impôts). Dans l'hypothèse où l'Administration Fiscale y est réfractaire, n'hésitez pas à contacter le GHN ; nous établirons un courrier argumenté que vous pourrez leur transmettre.
- S'il s'agit d'un bâtiment où vous exercez une activité commerciale ou de votre habitation, vous ne pourrez pas bénéficier de cette exonération, vous devrez donc vous acquitter de cette taxe.

➤ Vous êtes locataire :

Votre bailleur sera le destinataire de l'avis de taxe foncière. Les modalités de participation au paiement des taxes sont définies dans votre bail.

Si votre bailleur vous sollicite pour participer au paiement de la taxe foncière sur le bâti, il conviendra de lui demander s'il bénéficie de l'exonération de taxe foncière sur les bâtiments équestres. En aucun cas, vous n'êtes tenu de participer au paiement de la taxe foncière si celle-ci n'est pas exigible.

⚠ ATTENTION : certains centres des impôts, et notamment ceux de la région des Hauts de France, soumettent la carrière à la taxe foncière sur le bâti considérant que les activités équestres ne sont pas des activités agricoles au regard des impôts locaux. Ceci est faux, alors n'hésitez pas à nous faire remonter les difficultés que vous auriez rencontrées afin que nous vous aidions à faire valoir vos droits.

Le GHN est actuellement en train de traiter certains dossiers litigieux auprès de l'Administration Fiscale.

CONTACTER LE GHN

Lundi, mardi, jeudi et vendredi de 13h30 à 17h30

ACCUEIL / JURIDIQUE
SERVICE FORMATION
SERVICE RECouvreMENT

02 54 83 02 02

infos@ghn.com.fr
formations@ghn.com.fr
recouvrement@ghn.com.fr

SERVICE SALAIRE

02 54 88 26 55

adminpaye@ghn.com.fr

SERVICE COMPTABILITE

02 54 83 02 09

c.pontois@as-centreloire.com
c.germain@as-centreloire.com
s.casteleyn@as-centreloire.com

GHN ANNONCES

📍 Dép.	Achat / Vente / Location
📍 45	<p>PROPRIETE EQUESTRE <i>EXCEPTIONNEL ! à proximité d'Orléans et à 30mn de Lamotte-Beuvron : Propriété équestre sur environ 10ha, qui se compose d'une habitation et d'un centre équestre/poney-club : Une maison en parfait état de 200m² environ (possibilité de 2 appartements) 11 pièces dont 8 grandes chambres, salon, buanderie, cellier, bibliothèque, 2 salles de bains, 2 wc, grenier aménageable de 120m² environ, club house de 120m² environ avec accueil, bureau, cuisine, bar, cheminées, sanitaires, douche, 22 boxes avec abreuvoirs automatiques, 2 stabulations, 2 selleries, silo à grains, douche couverte, salle de soins, manège couvert 40x20 éclairé, 2 carrières sable 50x70 avec tribune de jury sonorisée et 35x60 éclairées, système d'arrosage, 1 hangar à paille 8x24, 1 grenier à foin, atelier, abri, 2 chalets bois de 9m² environ chacun, paddocks, 1 piscine hors sol chauffée de 5x11. Un forage avec local technique alimente toute l'infrastructure équestre en eau (abreuvoirs et arrosage), et une installation photovoltaïque apporte un revenu complémentaire. Etablissement en activité (110 licences), idéalement situé avec de nombreux atouts. L'ensemble du matériel, sellerie, parc d'obstacles, véhicules agricoles, camion PL 10 places, et 30 poneys, peut être acquis en sus. Toute activité équestre y est possible dans des conditions optimales !</i> 730 000.00€ 📞 Contacter 06 12 93 54 66</p>

📍 Dép.	Achat / Vente / Location
📍 11	<p>PROPRIETE EQUESTRE AVEC MAISON DE CARACTERE <i>A deux Kms de l'A61, sortie Castelnaudary, belle propriété équestre sur 4,3Ha, comprenant : Une belle maison de caractère, authentique lauragaise, 296m² habitables plus garage, appentis et combles aménageables, dans parc centenaire, avec piscine isolée; un havre de paix... Possibilité de revenus fonciers via les deux appartements, un gîte et un studio. Une écurie avec 9 grands boxes, sellerie, salle de soin, douche équine et un silo à grain. Un bâtiment avec 9 boxes, cinq stalles pour poneys, une sellerie et lieu de stockage Une carrière 20*60 avec arrosage par un puits. 3Ha de prairies aménagés en paddocks. 760 000.00€ 📞 Contacter 06 17 58 03 60</i></p>
📍 78	<p>VAN BOCKMAN 1,5 PLACES <i>A vendre van bockman 1,5 places année 2014.très peu servi état neuf prix. 4000 € HT 📞 Contacter 07 89 95 30 30</i></p>
📍 37	<p>VENDS CAMION 10 PLACES <i>RENAULT PREMIUM de 2008 10 Places + grande sellerie 427 000KMS. Cause réduction d'activité. 33 500.00€ 📞 Contacter 06 52 13 97 86</i></p>

Service gratuit réservé aux membres du GHN.
 Pour consulter l'intégralité des annonces ou en déposer, connectez-vous sur www.ghn.com.fr rubrique « Annonces ». Le texte des petites annonces n'engage que leurs auteurs.

