Actualisation jurisprudentielle :

**Temps de travail**

* **Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées**

Telle est la règle dégagée par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 14 novembre 2018 (Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-16.959, FS-P+B).

En l’espèce, un salarié a été engagé le 6 octobre 2009 en qualité de technicien par une société A. Après transfert du contrat de travail à la société B, le salarié s'est engagé, par avenant du 14 mai 2012, à solliciter l'autorisation préalable de l'employeur avant d'effectuer des heures supplémentaires. Invoquant l'existence d'heures supplémentaires non payées et exposant avoir été victime de faits de harcèlement moral, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur puis a saisi la juridiction prud'homale.

La cour d’appel (CA Orléans, 21 février 2017, n° 15/02802 ) ayant condamné l’employeur au paiement de sommes à titre de rappel d'heures supplémentaires, de congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé, ce dernier s’est pourvu en cassation.

En énonçant la règle susvisée, la Haute juridiction rejette le pourvoi sur ce point. Dès lors que la charge de travail du salarié, qui avait donné lieu au paiement d'heures supplémentaires pour une certaine période, avait été maintenue puis accrue pendant la période postérieure, peu important l'absence d'autorisation préalable de l'employeur, la réalisation de nouvelles heures supplémentaires avait été rendue nécessaire par les tâches confiées à l'intéressé.

* **Le contrat de travail ne peut prévoir une variabilité d’horaires incluant jour et nuit**

Une clause du contrat de travail ne peut permettre à l’employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail. Ainsi, le contrat lorsque le contrat stipule au titre des dispositions particulières que les salariés effectueront des horaires de soir ou des horaires de nuit ainsi que le versement de primes afférentes, le salarié ne peut se voir imposer des horaires de jour en fonction des nécessités de la production [[Cass. soc., 14 novembre 2018, n°17-11757, FS-P+B sur le 1er moyen](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pijcky-l-c/)].

* **Lorsqu’un temps de pause est requalifié en travail effectif, la rémunération de ce temps ne se cumule pas avec une compensation forfaitaire éventuelle.**

La compensation forfaitaire versée par l’employeur destinée à rémunérer les 4 heures 30 de pause du salarié entre deux services ne peut se cumuler avec le paiement de ces mêmes temps de pause requalifiés en temps de travail effectif [[Cass. soc., 10 octobre 2018, n°16-17794, FS-P+B sur le pourvoi de l’employeur](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pvadk-l-k/)]

* **Le temps de déplacement professionnel d’un technicien itinérant peut être indemnisé par un forfait d’heures hebdomadaires**

Ainsi que l’a énoncé l’arrêt de la Cour de justice de l’Union européenne C-266/14 du 10 septembre 2015 (Tyco, points 48 et 49), il résulte de la jurisprudence de la Cour que, exception faite de l’hypothèse particulière visée à l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 en matière de congé annuel payé, celle-ci se borne à réglementer certains aspects de l’aménagement du temps de travail, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s’appliquer à la rémunération des travailleurs (voir arrêt Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 38, ainsi que ordonnances Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, point 32, et Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, points 81 et 83), et que, partant, le mode de rémunération des travailleurs dans une situation telle que celle en cause au principal, dans laquelle les travailleurs n’ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et effectuent des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur, relève, non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national. En application de l’article L. 3121-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet doit faire l’objet d’une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière. A été indemnisé de ses temps de déplacement le salarié technicien SAV itinérant rémunéré selon un horaire fixe de 42 heures hebdomadaires, auquel s’ajoutait un forfait de 16 heures hebdomadaires au titre des déplacements professionnels.  
Par ailleurs, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d’exécution du contrat de travail n’est pas du temps de travail effectif. Par conséquent, il ne pouvait être additionné au forfait horaire hebdomadaire et, par voie de conséquence, pris en compte pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales Cass. Soc., 30 mai 2018, n°16-20634, FP-P+B

* **Les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur**

Il résulte de la combinaison des articles L. 3123-14 et L. 7221-2 du code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 [Cass. soc., 7 décembre 2107, n°16-12809, FS-P+B].

**Égalité de traitement**

* **Comment appliquer l’égalité travailleurs à temps complet / à temps partiel lors du calcul de l’indemnité conventionnelle de licenciement ?**

Si le principe d’égalité entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel, posé par l’article L. 3123-13 du code du travail, dans sa rédaction applicable, impose de calculer l’indemnité conventionnelle de licenciement en tenant compte, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, proportionnellement des périodes d’emploi effectuées à temps plein et à temps partiel, la règle de proportionnalité ne trouve pas à s’appliquer, sauf disposition contraire de la convention collective, au plafond qui a un caractère forfaitaire.  
Par exemple, l’article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 institue, pour la détermination du montant de l’indemnité conventionnelle de licenciement, un plafond égal à 18 mois de traitement. Il convient d’appliquer la règle de proportionnalité pour le calcul de l’indemnité théorique de licenciement, puis d’en limiter le montant par application du plafond conventionnel non proratisé [[Cass. soc., 26 septembre 2018, n°17-11102, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-plkdytt-l-k/)].

* **La prime de 13e mois peut être réservée aux seuls cadres**

Quelles que soient les modalités de son versement, une prime de 13e mois, qui n’a pas d’objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l’égard duquel les salariés cadres et non-cadres ne sont pas placés dans une situation identique [[Cass. soc., 26 septembre 2018, n°17-15101, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-plkdytt-l-h/)].

Effets différés d’une clause de non-concurrence lorsque les employeurs appartiennent au même groupe

Si la clause interdisant, avant l’expiration d’un certain délai, au salarié quittant une entreprise d’entrer dans une autre entreprise exerçant une activité similaire ne s’applique pas dès lors que les deux entreprises ne sont pas en situation réelle de concurrence mais appartiennent au même groupe économique, et que le passage du salarié de l’une à l’autre est le résultat d’une entente entre lui et ses deux employeurs successifs, elle reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s’en trouver reporté ou allongé.  
En l’espèce, à la date de la rupture du contrat de travail avec la société B. plus de deux ans s’étaient écoulés depuis la rupture du contrat initial avec la société A et la clause de non concurrence figurant dans ce contrat ayant été contractuellement fixée à deux années, le salarié ne pouvait prétendre au paiement par cette société A. de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence [[Cass. Soc. 12 septembre 2018, n°17-10853, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-nuhtykk-l-x/)].

* **Le salarié ne peut se plaindre d’une inégalité de traitement au seul motif de l’évolution des dispositions conventionnelles**

Le principe d’égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l’entrée en vigueur d’un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l’avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu’ils ne bénéficient à aucun moment d’une classification ou d’une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l’entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire.  
Le salarié ne peut se plaindre d’une inégalité de traitement au seul motif de l’évolution des dispositions conventionnelles sans soutenir que les salariés relevant des dispositions conventionnelles nouvelles avaient bénéficié d’une classification ou d’une rémunération plus élevée que celle des salariés promus sous l’empire des dispositions conventionnelles antérieures et placés dans une situation identique ou similaire [[Cass. soc., 14 novembre 2018, n°17-14937, FS-P+B, 1er moyen](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pijcky-l-n/)].

**Licenciement**

* **Des propos injurieux diffusés sur Facebook ne constituent pas nécessairement une faute grave**

Dès lors que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site facebook et qu’ils n’avaient été accessibles qu’à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, ils relevaient d’une conversation de nature privée. Ces propos ne caractérisaient donc pas une faute grave ; et le juge du fond a pu retenir qu’ils ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement [[Cass. Soc., 12 septembre 2018, n°16-11690, FS-P+B sur le premier moyen](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-nuhtykk-l-n/)].

* **Des témoignages anonymes ne peuvent fonder la décision du juge**

Le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes [[Cass. Soc., 4 juillet 2018, n°17-18241, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-ntjljut-l-d/)].

* **Les agissements fautifs de l’employeur allant au-delà des seules erreurs de gestion privent le licenciement économique de cause réelle et sérieuse**

Lorsque les difficultés économiques invoquées à l’appui d’un licenciement résultent d’agissements fautifs de l’employeur, allant au-delà des seules erreurs de gestion, le licenciement pour motif économique est sans cause réelle et sérieuse.  
Dans cet arrêt, une société holding invoque des difficultés économiques alors qu’elle a fait procéder à une remontée de dividendes de la part des sociétés filiales françaises, dans des proportions manifestement anormales (alors que certaines sociétés étaient déjà en situation déficitaire et que d’autres avaient des besoins financiers pour se restructurer et s’adapter à de nouveaux marchés). Cette remontée a provoqué les difficultés financières des sociétés filiales et par voie de conséquence celles de la société holding dont l’activité était exclusivement orientée vers les filiales [Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-12.560, FS-P+B].

* **Le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue par l’employeur**

Le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l’employeur. Ainsi, lorsque la lettre de licenciement fait état d’un licenciement pour cause réelle et sérieuse, le juge ne peut considérer que les faits invoqués constituent une faute grave.  
Dès lors, est nul le licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse d’un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie professionnelle alors même que les faits qui lui étaient reprochés revêtaient une gravité certaine compte tenu de leur nature même (propos à connotation sexuelle / comportement indécent / attitudes et gestes déplacés) et rendaient impossible le maintien du salarié au sein de l’entreprise [Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-17.199, FS-P+B].

* **Effet d’une déclaration d’inaptitude sur le licenciement pour un motif disciplinaire**

Un salarié est déclaré inapte à occuper son poste de travail. Trois semaines après cette déclaration d’inaptitude, il est l’objet d’un licenciement pour faute grave fondé notamment sur une fausse déclaration d’accident du travail. La Cour d’appel considère que le licenciement est justifié. Néanmoins son arrêt est cassé par la Cour de cassation au seul motif que « l’employeur avait prononcé le licenciement du salarié pour un motif autre que l’inaptitude ».  [Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.983, FS-P+B].

* **L’employeur peut se prévaloir de faits dont il a eu connaissance au cours d’une procédure pénale ne visant pas le salarié sans contrevenir au principe de la présomption d’innocence**

Le droit à la présomption d’innocence qui interdit de présenter publiquement une personne poursuivie pénalement comme coupable, avant condamnation, d’une infraction pénale n’a pas pour effet d’interdire à un employeur de se prévaloir de faits dont il a régulièrement eu connaissance au cours d’une procédure pénale à l’appui d’un licenciement à l’encontre d’un salarié qui n’a pas été poursuivi pénalement.  
La procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, de sorte que l’exercice par l’employeur de son pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d’innocence lorsque l’employeur prononce une sanction pour des faits identiques à ceux visés par la procédure pénale [Cass. soc., 13 décembre 2017, n°16-17193, FS-P+B].

* **Lettre de licenciement remise en main propre : la transaction postérieure est nulle**

La transaction conclue en l’absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d’avis de réception (lettre remise en main propre) est nulle [[Cass. soc., 10 octobre 2018, n°17-10066, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pvadk-l-c/)].

**Modification du contrat de travail**

* **La rupture résultant du refus par le salarié d’une modification pour un motif non inhérent à sa personne constitue nécessairement un licenciement économique**

D’une part, le seul refus par un salarié d’une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.  
D’autre part, la rupture résultant du refus par le salarié d’une modification de son contrat de travail, proposée par l’employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.  
Dès lors que le motif de la modification du contrat de travail refusée par le salarié résidait dans la volonté de l’employeur de réorganiser le service financier de l’entreprise et qu’il n’était pas allégué que cette réorganisation résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu’elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l’entreprise, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse [[Cass. Soc., 16 juillet 2018, n°17-12747, FP-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-nthudut-l-x/)].

**Indemnités de rupture et solde de tout compte**

* **Licenciement sans recherche de reclassement d’un salarié inapte : l’indemnité de préavis est due**

L’indemnité de préavis est due au salarié déclaré inapte à son poste dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l’employeur à son obligation de reclassement [[Cass. soc., 7 décembre 2017, n°16-22276, F-P+B sur le 1er moyen](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-ohyyhjt-l-n/)].

* **Dénonciation du reçu pour solde de tout compte par convocation devant le BC : la convocation doit être reçue par l’employeur dans le délai de 6 mois**

Si la convocation devant le bureau de conciliation produit, quant aux chefs de demande qui y sont énoncés, les effets de la dénonciation visée par l’article L. 1234-20 du code du travail relatif à la dénonciation du reçu pour solde de tout compte et prévoyant son caractère libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées une fois ce délai expiré, c’est à la condition qu’elle ait été reçue par l’employeur dans le délai de six mois (Cass. soc., 7 mars 2018, n°16-13194, FS-P+B].

* **Reçu pour solde de tout compte : conditions de l’effet libératoire**

Il résulte de l’article L. 1234-20 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, d’une part, que l’employeur a l’obligation de faire l’inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, d’autre part, que le reçu pour solde de tout compte n’a d’effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu’il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux. Le reçu pour solde de tout compte qui fait état d’une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n’a pas d’effet libératoire.  
Si le reçu pour solde de tout compte ne mentionne qu’une seule somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées, le bulletin de salaire annexé à ce reçu n’est pas de nature à constituer le reçu pour solde de tout compte exigé par l’article L. 1234-20 [Cass. soc., 14 février 2018, n°16-16617, FS-P+B sur le 1er moyen].

**Clause de non-concurrence**

* **L’employeur peut lever la clause de non-concurrence jusqu’à la fin du préavis, même s’il n’est pas entièrement exécuté, dès lors qu’il n’en a pas dispensé le salarié**

Dès lors que la salariée a démissionné et que l’employeur ne l’a pas dispensée de l’exécution de son préavis de trois mois, la notification de la levée de la clause de non-concurrence faite en cours de préavis est valable, même si la salariée n’en a pas effectué la totalité [Cass. soc., 21 mars 2018, n°16-21021, FS-P+B sur le 4e moyen du pourvoi principal].

**Indemnité d’occupation**

* **Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l’occupation de son domicile à des fins professionnelles si un local professionnel n’est pas mis à sa disposition**

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l’occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu’un local professionnel n’est pas mis effectivement à sa disposition.  
Dès lors que les personnels itinérants doivent notamment gérer des commandes, préparer leurs visites et en rendre compte, actualiser leurs informations, répondre à leurs courriels, accéder aux formations obligatoires dispensées à distance, alors même qu’ils ne disposent pas de lieu au sein de l’entreprise pour accomplir ces tâches, et d’autre part, que si les intéressés peuvent exécuter certaines tâches courantes grâce à une connexion en WIFI ou au moyen d’une clé 3G leur permettant de se connecter en tout lieu, l’employeur ne peut pour autant prétendre que l’exécution par les salariés de leurs tâches administratives à domicile ne résulte que de leur seul choix, compte tenu de la diversité de ces tâches et de la nécessité de pouvoir s’y consacrer sérieusement dans de bonnes conditions.  
Le juge du fond apprécie souverainement l’importance de la sujétion et peut fixer le montant de l’indemnité devant revenir aux salariés, étant constaté que l’occupation du logement à des fins professionnelles résultant du stockage du matériel professionnel ne varie ni en fonction du temps de travail effectif ni en raison de l’utilisation des heures de délégation [[Cass. soc., 8 novembre 2017, n°16-18501, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-oirtyuk-l-q/)].

**CDD**

# CDD non signé = CDI

# Faute de comporter la signature de l’une des parties, les contrats à durée déterminée ne pouvaient être considérés comme ayant été établis par écrit et qu’ils étaient, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée [[Cass. soc., 14 novembre 2018, n°16-19038, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pijcky-l-x/)].

* **Succession de CDD sans délai de carence pour un même salarié et un même poste : conditions**

L’article L. 1244-4 du code du travail n’exclut l’application des dispositions de l’article L. 1244-3 imposant le respect d’un délai de carence avant la conclusion d’un nouveau contrat à durée déterminée que dans les situations qu’il mentionne. Il en résulte qu’une succession de contrats de travail à durée déterminée, sans délai de carence, n’est licite, pour un même salarié et un même poste, que si chacun des contrats a été conclu pour l’un des motifs prévus limitativement par l’article L. 1244-4 du code du travail.

Lorsque le premier CDD est conclu en raison d’un accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise, motif non prévu à l’article L. 1244-4, un délai de carence répondant aux exigences de l’article L. 1244-3 doit être observé avant la conclusion du second CDD pour remplacement d’un salarié [[Cass. soc., 10 octobre 2018, n°17-18294, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pvadk-l-x/)].

**Salarié protégé**

* **Le salarié qui sollicite sa réintégration de façon abusivement tardive voit son droit à indemnisation réduit**

Lorsque le salarié demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu’il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu’à sa réintégration. Cette indemnité lui est également due lorsque la demande de réintégration est formulée après l’expiration de la période de protection en cours pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié ; toutefois, dans cette dernière hypothèse, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n’a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu’à la rémunération qu’il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.  
En l’espèce, le salarié a été licencié le 7 octobre 2011 tandis que la période de protection avait expiré le 4 octobre 2011, ce dont il résulte que la demande de réintégration a été formulée après l’expiration de la période de protection pour des motifs non imputables au salarié. En revanche celui-ci a abusivement tardé à demander sa réintégration puisqu’il a attendu le 9 octobre 2015 soit 4 années après son licenciement [[Cass. soc., 7 novembre 2018, n°17-14716, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-ptdekl-l-p/)].

* **L’autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant le juge judiciaire les droits résultant de l’origine de l’inaptitude lorsqu’il l’attribue à un manquement de l’employeur à ses obligations**

Dans le cas où une demande d’autorisation de licenciement d’un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l’administration du travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie son licenciement ; il ne lui appartient pas en revanche, dans l’exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d’un harcèlement moral dont l’effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail. Ce faisant, l’autorisation de licenciement donnée par l’inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l’origine de l’inaptitude lorsqu’il l’attribue à un manquement de l’employeur à ses obligations ; à cet égard, si le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d’une autorisation administrative de licenciement accordée à l’employeur, il lui appartient, le cas échéant, de faire droit aux demandes de dommages-intérêts au titre de l’absence de cause réelle et sérieuse du licenciement [[Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-17985, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pyketk-l-t/)].

# La nullité du plan de départs volontaires entraîne celle de toutes les conventions de rupture qui lui étaient rattachées

Il résulte de l’article L. 1235-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, que la nullité qui affecte un plan de départs volontaires ne répondant pas aux exigences légales, s’étend à tous les actes subséquents, qu’en particulier la convention de rupture du contrat de travail consécutive à un départ volontaire lorsqu’il a une cause économique et s’inscrit dans un processus de réduction des effectifs, exclusif de tout licenciement, donnant lieu à l’établissement de ce plan, est elle-même nulle, peu important que les salariés n’aient pas été parties ou représentés à l’action en nullité dudit plan [[Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-16869, FS-P+B](https://capstan.createsend1.com/t/j-l-pyketk-l-n/)].