



NEWSLETTER #38

« Le risque grave
enjeu pour le CSE »

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3

DECRYPTAGE

p. 4 à 5

ACTUALITES

p. 6 à 7

Édito

Du bon usage du « risque grave »

Le terme de « risque grave » est souvent confondu, tant par la multiplicité des traductions ou significations que l'on lui donne, que par la proximité d'autres notions tout aussi importantes, comme le synonyme de « danger grave et imminent ».

Cela s'explique notamment par le fait que cette notion, comme « le danger grave et imminent » d'ailleurs, n'ont jamais fait l'objet d'une description précise par le législateur, renvoyant plutôt à une situation appréciée au cas par cas par le juge.

C'est ainsi que la jurisprudence de la Cour de cassation en a longtemps donné une définition approchante, délimitant par ses décisions, ce qui est considéré comme un risque grave, de ce qui ne l'est pas, et affirmant progressivement la nécessité de critères cumulatifs : le risque grave doit être identifié, actuel, et récurrent.

Ces trois critères ont fini par intégrer le corpus juridique à l'occasion des ordonnances dites « Macron » de 2017, mais n'ont pas pour autant permis aux élus de CSE de gagner en certitude lorsqu'ils souhaitent constater l'existence d'un tel risque, à l'exception de situations extrêmes (accidents graves ou maladies professionnelles).

Cette situation d'imprécision anime donc souvent les débats, les interprétations et de façon de plus en plus récurrente les contentieux judiciaires à l'occasion de la désignation de l'expert habilité sur ce motif.

Car les enjeux du « risque grave » sont très importants, et résonnent souvent comme un constat d'échec ou d'inaction pour l'employeur, qui se considère ainsi souvent « sanctionné » par l'intervention de l'expert.

Au-delà des états d'âme et des postures, « le risque grave » constitue pour les élus du CSE le moyen juridique pour faire constater par l'expert habilité l'état qualitatif et quantitatif des risques et facteurs de risque professionnels, l'efficacité du système de prévention, les actions à mener pour l'employeur.

Dans ce cadre il permet aussi aux éventuelles victimes d'accidents ou de maladies de s'appuyer sur un diagnostic reconnu pour agir en justice, et faire jouer notamment la faute inexcusable en cas d'inaction de l'employeur à l'issue de la restitution par l'expert de ses conclusions.

Nous souhaitons donc dans ce numéro donner aux élus tous les repères nécessaires au constat d'un risque grave, afin de leur permettre de recourir à l'expert plus sereinement en cas de nécessité.

Bonne lecture.

C'est quoi un risque « grave » ?

Pour exercer ses capacités d'action en matière de prévention des risques professionnels, les CSE peuvent avoir la nécessité de **prouver qu'un risque est « grave, actuel et identifié »**, tel que le décrit l'article L. 2315-96.

Nous proposons par cet éclairage une grille d'aide à la décision et l'argumentation, se basant sur les critères du DUERP (gravité, fréquence, mesures de prévention éventuellement existantes) et du DGI (notions de gravité et d'imminence).

Un risque « grave »

Il s'agit des **enjeux théoriques des impacts de santé**.

Dans le cadre d'un DGI, est grave « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.* » Pour la Sécurité Sociale et le ministère du Travail, un accident est grave s'il a entraîné une invalidité partielle permanente supérieure à 10%, voire 25% pour les RPS

Un risque « actuel »

Il n'est pas nécessaire que le risque se soit (encore) manifesté « *par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel* ». La jurisprudence le comprend comme l'immédiateté de la matérialisation du risque, mais aussi **l'immédiateté de l'exposition aux dangers** dont les effets sont différés, tel l'amiante.

Pour les RPS, comme pour les TMS, les risques d'usure se manifestent généralement au bout d'un temps long d'exposition, voire une fois la personne sortie de la situation de travail (ex. décompensation psychique post harcèlement institutionnel), alors que les premiers signaux sont souvent discrets.

L'actualité du risque reste à le constater dans l'établissement **par des faits et éléments objectifs** démontrant son existence et son périmètre. On les trouve dans :

- Les caractéristiques du travail (circulation d'engins, travail de nuit, manipulation de produits toxiques, objectifs en hausse, etc.), facteurs dont la fréquence doit être élevée.
- Éventuellement, les caractéristiques de la population (femmes, seniors, précarité, etc.), facteurs qui seraient chez vous aggravants du risque ;
- Des impacts du risque sous forme de :
 - o Atteinte à la santé des individus et des collectifs (maladies, plaintes, signalement au registre des DGI, alertes du médecin du travail, augmentation du nombre de visites à la demande des salariés chez le médecin du travail, augmentation de l'absentéisme ou/ et turn-over, généralisation de l'incivilité et des conflits, vols d'outils, retards, procédures disciplinaires, etc.) ;
 - o Détérioration des résultats du travail (baisse de la productivité, augmentation des incidents, des rebus et des erreurs, etc.), car c'est lorsque les salariés n'arrivent plus à compenser les manquements de l'organisation que le produit de leur activité en pâtit.

Il est très important de soulever l'enjeu collectif qui se dessine à travers les signaux individuels et ponctuels, chaque « symptôme » venant témoigner de la toxicité d'une même situation de travail, c'est-à-dire de la généralisation du risque.

En expertise, on ne parle pas d'un danger ou d'un accident grave mais d'un risque grave, cependant ces repères permettent d'évaluer l'enjeu de santé suivants des bases solides. Il faut donc évaluer si **l'enjeu de santé encouru** par les salariés dans la situation de travail en question est le décès ou « *une incapacité permanente ou temporaire prolongée* » de travailler (ex. risque de collision d'engins et *a fortiori* entre engins et piétons, risque de chute de hauteur à partir de 7 mètres de haut, risque d'inhalation de poussières toxiques, risque d'écrasement par une machine, stress important dans l'entreprise, violences, etc.). En cas de doute, ou pour appuyer la démonstration, il est possible de s'appuyer sur la littérature scientifique. Par exemple, on sait que TMS, dépressions, burn out et accidents du travail sont démultipliés par une augmentation de la charge de travail et un faible collectif. Enfin, l'assistance du service de médecine du travail peut aider.

Un risque « identifié »

Il n'est pas nécessaire de préciser la nature du risque dans l'intitulé du point soulevé en CSE. **Cependant, il doit être explicité dans la résolution, quels que soient les termes utilisés.** Ce paradoxe tient à la réalité des risques, qui sont intrinsèquement liés entre eux. L'illustration la plus flagrante est le mal nommé « risque de TMS » : les TMS sont un impact de santé soulevé par plusieurs risques différents (risques liés à l'activité physique, aux équipements de travail, aux températures, psychosociaux, etc.). *A fortiori*, une étude marquée « RPS » ne peut pas se défaire d'un regard global sur le tissu des risques dans l'entreprise. Il serait dommageable de borner son champ d'investigation (et donc d'action) dès la résolution votée en séance de CSE.

L'identification du risque est capitale pour en démontrer la carence de prévention. **En effet, l'actualité du risque s'appuie aussi sur un historique** : que le sujet ait été abordé déjà plusieurs fois en CSE importe autant pour en démontrer la fréquence (durabilité) que la gravité, mais aussi **l'incapacité de l'employeur à le prévenir** (insuffisances du DUERP, absence de PAPRIACT, DUERP pas mis à jour, inefficacité ou inexistence des mesures de prévention, alertes de l'Inspection du travail, etc.). Il s'agit de démontrer que l'employeur avait bien connaissance du risque, grave, identifié et actuel.

Pour résumer, on peut dire qu'un « risque grave » est une hypothèse, celle d'un lien négatif entre travail et santé, mais une hypothèse qu'il faut démontrer.

Le CSE doit donc :

- **Actualiser le risque par la recherche de ses signaux, de son périmètre, des traces écrites le répertoriant ;**
- **Evaluer la Gravité du risque : quels sont les enjeux de santé soulevés ?**
- **Identifier : quel(s) risque(s) et quelles lacunes du système de prévention à son égard ?**

Comment réaliser un relevé d'informations à l'appui de la reconnaissance d'un risque « grave » ?

| Situations constatées par les élus au CSE (ou remontées par les DS , les RP, les salariés eux-mêmes | Faits précis (circonstances, dates ...), éléments matériels justificatifs | Actions menées par les élus au CSE (alertes pour DGI, enquêtes, débats en CSE, actions à l'inspection du travail...) |
|---|---|--|
| Augmentation de l'absentéisme | | |
| Multiplication des arrêts maladie | | |
| Augmentation des troubles physiques et psychologiques | | |
| Plaintes de salariés de stress, fatigue, mal être, épuisement | | |
| Consommation de produits licites ou illicites de façon régulière pour tenir au travail | | |
| Pleurs sur le lieu de travail | | |
| Conditions de travail pénibles ou dangereuses | | |
| Horaires contraignants ou irréguliers (articulation avec la vie privée) | | |
| Tensions internes (situations de conflits interpersonnels) | | |
| Augmentation des procédures disciplinaires en raison d'altercations | | |
| Relations sociales tendues (réorganisations, transferts d'activités ...) | | |
| Manque d'encadrement | | |
| Augmentation de demandes de temps partiels et des demandes de mutations | | |
| Augmentation des prises de rendez-vous par les salariés auprès des services de la médecine du travail | | |
| Turn-over anormalement important | | |
| Sous-effectif anormal et chronique | | |
| Méthodes d'encadrement brutales et/ou vexatoires | | |
| Comportements agressifs et violents sur le lieu de travail | | |
| Multiplication des violences par des tiers | | |
| Taux anormalement élevé d'accidents du travail ou de maladies professionnelles | | |
| L'apparition, l'accroissement de maladie(s) professionnelle(s) de type TMS ou à caractère professionnel | | |
| Autres ... | | |

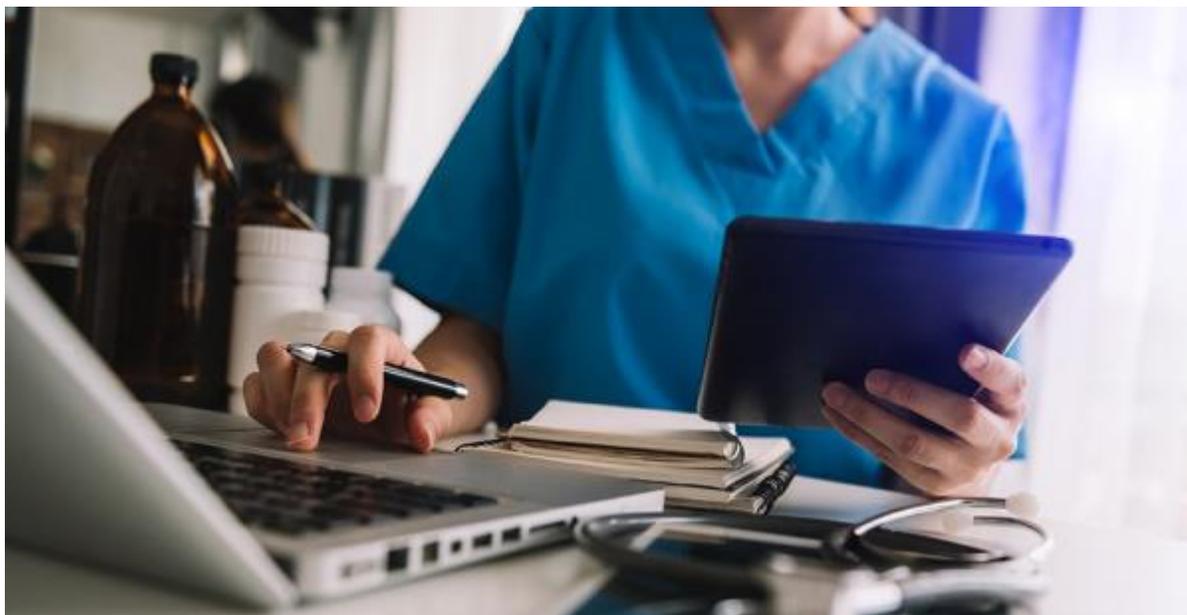
Les principaux indicateurs d'alerte à recenser au sein de votre établissement

| Indicateurs « Ressources Humaines » | Indicateurs « Conditions de travail » | Indicateurs « Fonctionnement de l'entreprise » | Indicateurs « Santé / Sécurité » |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'absentéisme (dont absence de courte durée) • Niveau de turn-over • Nombre de postes vacants • Nombre moyen de jours de congés non pris • Taux de réalisation des formations • Taux de réalisation des entretiens annuels d'évaluation • Etc. | <ul style="list-style-type: none"> • Travail en horaires atypiques • Temps de contact avec la clientèle ou l'utilisateur • Production en flux tendus, 0 stock • Nombre de procédures à respecter • Nombre de poste en travail isolé • Nombre de réunions de service tenues • Etc. | <ul style="list-style-type: none"> • Niveau de productivité • Qualité des produits ou des services • Changement de structure de l'entreprise • Plaintes des clients ou usagers • Etc. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents du travail / Taux de fréquence / Taux de gravité • Actes de violence au travail • Symptômes ou pathologies en lien avec les RPS • Maladie à caractère professionnel en lien avec les RPS • Passages à l'infirmier • Etc. |

Quelques documents à consulter : bilan social, fiche entreprise et rapport annuel du médecin du travail...
... Et n'oubliez pas de faire une demande d'informations sur certains indicateurs dans le cadre des réunions de

CSE

Parmi les indicateurs ci-dessus, préciser ceux dont vous disposez ou pouvez facilement obtenir sous peu de délais ...





ACTUALITES

Par un arrêt de la cour de cassation du 28 juin 2023 n° 21-18 .142, il est rappelé que le juge (1ere instance ou appel) doit – **en matière de harcèlement moral**- procéder en deux temps : il doit d'abord examiner les faits allégués par le salarié afin d'apprécier s'ils sont matériellement établis et s'ils permettent – pris dans leur ensemble (et non séparément) de présumer l'existence d'un harcèlement moral puis, si tel est le cas, doit examiner les éléments justificatifs avancés par l'employeur afin de déterminer si celui-ci parvient ou non à écarter la présomption de harcèlement au sens de L 1152-1 (notamment justifier que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement). **La Cour souligne fermement l'obligation de prendre en compte les éléments médicaux lorsque le salarié en produit.** Même si la production d'éléments médicaux n'est pas obligatoire (L1152-1 vise également une possible atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, à son avenir professionnel) et même du fait du respect du droit au secret médical (le salarié peut refuser de produire les éléments médicaux le concernant), la cour souligne la légitimité et la pertinence de ceux-ci pour établir l'existence d'une situation laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

La cour criminelle de la cour de cassation (6 juin 2023, n° 22-83.037) a condamné pour **délit d'entrave** l'employeur qui avait omis de consulter préalablement l'instance (en l'occurrence le CHSCT) lors de **mise en place d'une « revue de personnel »** au motif que celle-ci était un outil d'évaluation et que ses « modalités de mise en œuvre étaient de nature à générer une pression psychologique importante sur les salariés et avoir une incidence sur leur comportement et leur santé ».

D'après l'employeur, cette revue même qualifiée d'outil d'évaluation, n'emportait aucune modification importante des conditions de travail ou de santé (suivant L 2318-8- 4° et L 2317-1 alinéa 2). La cour rejette l'argument en indiquant que le défaut d'information préalable caractérise le délit d'entrave dès lors que « cette revue constitue une évaluation occulte de nature à avoir un impact significatif sur les modalités de promotion interne au sein des différentes entités du groupe comme sur la santé des salariés ». **Il importe peu que l'employeur ait le droit de procéder à l'évaluation de ces salariés, l'exercice d'un droit n'est pas une faute mais il peut être source de risques.** Si l'entreprise dispose d'établissements distincts avec des CSEE, il doit y avoir consultation de ceux-ci (notamment s'il y a des catégories professionnelles différentes entre sites).

▪ **Accident du travail et télétravail** : deux arrêts de cours d'appel (CA St Denis du 4 mai 2023, n°22/00884 et CA Amiens du 15 juin 2023 n°22/00474) viennent préciser la question de **l'application des critères classiques de reconnaissance de la qualité d'accident de travail (AT) pour des faits intervenus en télétravail** (et notamment sur **le critère de la permanence du lien d'autorité avec l'employeur**). Ces deux arrêts ont rejeté la qualité d'AT au motif que le salarié n'était plus sur son lieu de travail (le salarié était sorti en dehors de son domicile pour aller contrôler la qualité de la connexion internet sur un poteau téléphonique) ou sur son temps de travail (le salarié avait chuté alors qu'il quittait la pièce dédiée au télétravail une minute après s'être déconnecté à la fin de l'horaire fixé ce jour-là).

Il faut rappeler les dispositions de L 1222-9 qui indiquent que « **l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur** » est présumé être un **accident de travail** au sens de L 411-1 du code de la sécurité sociale. Pour rappel, le temps du travail est celui pendant lequel le salarié reste soumis au contrôle et à l'autorité du chef d'entreprise, il ne limite pas forcément au temps strictement consacré à l'accomplissement de la prestation de travail (par exemple dans les locaux, pendant la pause déjeuner si un local est mis à disposition). **Il a été jugé récemment (Cass soc 9 septembre 2021) qu'un choc émotionnel subi par un salarié au cours d'un entretien préalable à son licenciement pour inaptitude était constitutif d'un accident de travail.** La jurisprudence retient également une conception extensive du lieu de travail en considérant que doit être considéré comme lieu de travail tout lieu où le salarié se trouve soumis à l'autorité ou au contrôle de son chef d'entreprise.

- Par trois arrêts rendus le 13 septembre (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340, n° 22-17.638, n° 22-10.529 FP-BR) , la **Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés. Elle écarte ainsi les dispositions du Code du travail qui excluent ou limitent l'acquisition des congés pour les salariés en arrêt maladie** et fait évoluer sa jurisprudence relative à la prescription du droit à congés payés. En s'appuyant sur **l'article 31 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés, la chambre sociale décide dorénavant d'écarter**, dans les litiges qui lui sont soumis, **les dispositions non conformes du Code du travail qui empêchent toute acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie ordinaire ainsi que celles limitant l'acquisition des congés en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle dépassant une durée d'un an.** La reconnaissance, par la Cour de cassation, du droit à l'acquisition de congés payés durant les périodes d'arrêt maladie a de **vastes implications immédiates pour** les employeurs : modifier le paramétrage de la paie afin de s'assurer que les systèmes sont à jour et conformes à la nouvelle position de la Cour de cassation ; établir un audit rapide du risque au moins sur les trois dernières années.

Il faut donc que les CSE (et les organisations syndicales) portent la question de la mise en conformité immédiate (et de façon rétroactive) des systèmes de paie afin de respecter cette nouvelle et importante jurisprudence.

- La Direction générale du travail (DGT) a mis en place un **dispositif spécifique pour recueillir et traiter les signalements externes des lanceurs d'alerte, portant sur des manquements à la réglementation relative au droit du travail.** Une note publiée le 11 août 2023 sur le site internet du ministère du Travail, dans le prolongement de la loi du 21 mars 2022 améliorant la protection du lanceur d'alerte, précise le champ d'application du dispositif, les modalités pratiques de réalisation du signalement, ainsi que les protections offertes au lanceur d'alerte. La loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a notamment facilité la possibilité pour les lanceurs d'alerte d'utiliser un canal externe d'alerte, avec ou sans recours préalable à un canal interne. Comme le rappelle l'administration, en application de la loi du 21 mars 2022, le lanceur d'alerte n'est pas tenu d'effectuer un signalement interne avant d'effectuer un signalement auprès de la DGT. Néanmoins, lorsqu'une procédure interne de signalement existe au sein même de l'organisme mis en cause, le ministère du Travail invite le lanceur d'alerte à l'utiliser « si cela ne l'expose pas au risque de faire l'objet de mesures de représailles et en l'absence de risque de destruction de preuves ». **Le dispositif spécifique d'alerte auprès de la DGT est ouvert aux seuls lanceurs d'alerte relevant du droit commun, à savoir celui issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II », modifié en dernier lieu par la loi du 21 mars 2022.** Le ministère du Travail en rappelle les conditions légales pour le lanceur d'alerte : – être une personne physique ; – ne tirer aucune contrepartie financière directe du signalement ; – être de bonne foi ; – lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, en avoir eu personnellement connaissance ; – **ne pas relever d'un régime spécifique de signalement, comme celui prévu pour les produits ou procédés de fabrication présentant des risques pour la santé et l'environnement** (C. trav., art. L. 4133-1 et s.).

Les faits à l'origine de l'alerte auprès de la DGT doivent « concerner de manière directe un manquement relevant de la réglementation en matière de droit du travail et sur laquelle la DGT est compétente. La DGT n'est ainsi pas compétente lorsque le conflit professionnel n'est pas l'objet du signalement mais sa conséquence ». **Par ailleurs, la procédure d'alerte de droit commun n'a pas vocation à se substituer à la saisine du conseil de prud'hommes, et ne met pas en cause le rôle de l'inspection du travail qui est chargée de veiller à la bonne application du droit du travail, avertit la note.**

- **En 2022, 56,9 % des personnes de 55 à 64 ans sont en emploi**, contre 82,5 % des 25 à 49 ans. S'il s'agit du taux le plus important enregistré depuis 1975, la situation est loin d'être satisfaisante en comparaison avec la **moyenne européenne qui se situe à 62,4 %**. C'est ce que constate la Dares dans une étude publiée le 6 septembre 2023.
- **« sur travail »** : les actifs qui font bien au-delà de ce pour quoi ils sont payés sont nombreux, explique la journaliste du « Monde » Anne Rodier dans le journal « le Monde » du 29 août 2023, **plus de 10 % de la population active ayant travaillé quarante-neuf heures ou plus par semaine en 2022** (Eurostat) . La part des salariés concernée a aussi augmenté, désormais à 32 % de salariés (hors forfait jours) ayant effectué des heures supplémentaires en moyenne chaque mois en 2022. **Et les cadres, dont les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte, sont aussi dans la cible du surtravail.** En moyenne, les cadres à temps complet travaillent 42,4 heures par semaine, note l'Insee dans l'étude du 29 juin 2023 sur l'« Emploi, chômage, revenus du travail » . **Est-ce un problème d'organisation au sein des entreprises ?** « Il semblerait que nous dépensions une partie de notre temps pour rien », écrit Olivier Tirmarche dans « *Le Nouvel Horizon de la productivité. En finir avec le surtravail* » paru chez Odile Jacob en 2020. Il estime que nous nous sommes laissés envahir par des tâches d'organisation et de contrôle parasites, qui ne créent aucune valeur. Marc Loriol souligne aussi l'importance de soigner l'organisation, mais pour distinguer « surcharge réelle de travail » et « surtravail », comprendre les « différentes formes de **sur-engagement ou de sur travail**, quelles qu'en soient les causes », et éviter une dérive pathologique du rapport au travail .





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis plus de 13 ans -partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS/E.BEAUFORT

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41