

Preuve du paiement des salaires : La charge de la preuve incombe à l'employeur (Cass. soc. 2017)

Identification			
Ref 21712	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 663
Date de décision 17/07/2017	N° de dossier 1702/5/2/2016	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail		Mots clés الإثبات, قلب عبء الإثبات, Défaut de motivation, Démission, Indemnité de préavis, Inversion de la charge de la preuve, Licenciement déguisé, Preuve du paiement des salaires, إنبات أداء أجور, أجره شهرية, Congé annuel, إنهاء علاقة شغلية, استقالة أجبر, تعليق سيء, تعويض عن إخطار, عطله إضافية عن أقدمية, عطله سنوية, إخلال بأجل إخطار, Charge de la preuve	
Base légale Article(s) : 34 - 40 - 51 - 231 - 232 - 251 - 370 - 371 - Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail Article(s) : 400 - 406 - 454 - 455 - Dahir du 12 septembre 1913 formant Code des obligations et des contrats (D.O.C) Article(s) : 32 - Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974) approuvant le texte du code de procédure civile		Source Autre : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale N°37	

Résumé en français

La Cour de cassation s'est prononcée sur les règles probatoires en matière de paiement des salaires et les conséquences de la démission du salarié.

Concernant la rupture du contrat, la Cour a confirmé que la démission, une fois établie et non contestée, rendait sans objet toute argumentation du salarié quant à un prétendu licenciement déguisé en raison d'une baisse de salaire ou d'un défaut de paiement. La démission étant un acte unilatéral de résiliation (article 34, alinéa 2, du Code du travail), elle implique le respect du délai de préavis par le salarié ou, à défaut, le versement de l'indemnité correspondante.

En revanche, la Cour a cassé la décision d'appel sur le point du paiement des salaires. Elle a rappelé que la charge de la preuve incombe à l'employeur. La Cour a jugé que la cour d'appel avait inversé la charge de la preuve en exigeant du salarié qu'il justifie la nature des sommes prétendument versées. Elle a également qualifié de défaut de motivation le fait de déduire le paiement intégral des salaires de la seule

reconnaissance par le salarié de réceptions de fonds. Cette position est conforme aux articles 370 et 371 du Code du travail qui encadrent strictement la preuve du paiement du salaire, et à l'article 400 du Code des obligations et des contrats qui dispose que le débiteur doit prouver l'extinction de son obligation.

Résumé en arabe

قضت محكمة النقض بأن الأجير الذي يقدم استقالته يكون قد أنهى علاقة الشغل بإرادته المنفردة. وبناء عليه، فإن عدم تمكنه المشغلة من أجل الإخطار بشكل إخلالاً بالمقتضيات القانونية للمادة 34 من مدونة الشغل، مما يرتب على عاتقه إلزاماً بأداء التعويض المستحق عن عدم احترام هذا الأجل.

Texte intégral

في شأن الوسائل الثالثة والرابعة والخامسة:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي بخرق الفصل 40 من مدونة الشغل وسوء التعليل الموازي لانعدامه، ذاك أنه جاء فيه: وحيث إن ما تمسك به الأجير من فصل تعسفي من جانب المشغلة بسبب تقليص أجرته ودفعه إلى تقديم استقالته تدحضه تصريحاته خلال جلسة البحث الابتدائي مما يكون معه استثنائه غير مبني على أساس... إلا أن تعليله هذا مخالف للقانون إذ الثابت من وثائق الملف أن المطلوبة في النقض (ش.م.م) تقاعست عن أداء أجوره وعمدت إلى تخفيض أجرته من 60.000 درهم إلى 15.677 درهم وهو ما عبر عنه خلال جلسة البحث بكون سبب النزاع يعود إلى سوء تفاهم حول تسيير العمل وكذا التغيير الذي حصل بالنظام الأساسي للشركة والذي حرمه من مجموعة من الاختصاصات حين فوضت جميعها إلى الشركة الثانية (ش.ث). وأن تخفيف أجره وحرمانه من مجموعة من الاختصاصات ثابت على كل حال من خلال أوراق الأداء غير المنازع فيها، وأن ذلك يشكل فصلاً تعسفياً مقنعاً بصريح المادة 40 من مدونة الشغل وما استقر عليه الاجتهاد القضائي، وقد كان مضطراً لتقديم استقالته. كما أن الثابت من وثائق الملف ومن منطوق القرار نفسه أن المطلوبة في النقض (ش.م.م) لم تعتمد فقط على خفض أجره الشهري بل عمدت إلى وقف هذا الأجر بالمرّة لمدة عدة شهور متتالية وهو ما يعد بدوره خطأ جسيماً من طرفها وفصلاً مقنعاً يوجب الحكم له بالتعويضات خلافاً لما ذهب إليه القرار.

كما يعيب عليه خرق المواد 231 و232 و251 من مدونة الشغل، ذلك أن المحكمة مصدرته قضت بتخفيض التعويض المستحق له عن عدم التمتع بالعطلة السنوية عن السنتين الأخيرتين من مبلغ 86.538,46 درهم إلى 48.461,53 درهم معتمدة السنتين الإداريتين وهو أمر مخالف للقانون إذ احتساب العطلة السنوية المستحقة ومن ثم التعويض الواجب عن عدم التمتع بها لا يتأسس على السنة الإدارية التي تبتدئ من فاتح يناير إلى 31 دجنبر ولكن يتأسس طبقاً للمادتين 231 و251 أعلاه على مدة الشغل الفعلي. وأنه اشتغل فعلاً السنتين الأخيرتين أي منذ 2010/1/31 إلى غاية فصله دون أن يستفيد من عطلته السنوية ولا تعويض عنها بإقرار المطلوبة وعدم منازعتها. هذا فضلاً عن أن المحكمة لم تعمل بمقتضيات المادة 232 من المدونة ولم تحتسب ضمن مدة العطلة المستحقة العطلة الإضافية عن الأقدمية رغم قضائه أكثر من خمس سنوات وهو ما يخوله الاستفادة من عطلة إضافية بحسب يوم ونصف.

ثم يعيب عليه خرق المادة 51 من نفس المدونة، ذاك أنه قضى بتأييد الحكم الابتدائي فيما قضى به من تعويض لفائدة المطلوبة عن الإخطار والذي حدد في مبلغ 180.000 درهم رغم أنه أوضح كونه تعرض للفصل نتيجة خفض أجره الشهري إلى حدود الربع ونتيجة عدم أدائه عن السنة الأخيرة مما يعني أن المطلوبة هي المسؤولة عن إنهاء عقد الشغل وهي الملزمة بأداء التعويض عن عدم الإخطار، وأن التطبيق السليم للمقتضى المذكور يقتضي الحكم عليها بأداء المبلغ الذي تم الحكم به إضافة إلى باقي التعويضات وليس العكس، إلا أن القرار المطعون فيه بقضائه بخلاف ذلك في مجموع ما أشير إليه أعلاه بأن مشوباً بخرق القانون وهو ما يعرضه للنقض.

لكن، من جهة أولى، فإن الثابت تقديم الطاعن استقالته من العمل وهو ما لم ينازع فيه، ولما كانت الاستقالة قد أضحت نافذة بعدم الطعن فيها، مما يقتضيه القانون فإنه لا مبرر لإثارة النقاش بشأن الظروف الداعية إلى تقديمها من قبيل التخفيض من الأجرة والتقاعد في صرفها وسوء تسيير العمل والتغيير الذي حصل في النظام الأساسي للشركة والذي حرمة من مجموعة من الاختصاصات... فنكون المحكمة بتأييدها الحكم الابتدائي القاضي برفض طلباته عما اعتبره طرداً من العمل قد صادفت الصواب.

ومن جهة ثانية، لما كان ثابتاً أن الطاعن هو من قدم استقالته فإنه يكون هو من أنهى العلاقة الشغلية بإرادته المنفردة. وأنه بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 34 من مدونة الشغل يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة... ولا يلزمه في ذلك إلا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

مما يعني أن عليه تمكين المطلوبة في النقض (ش.م.م) من أجل الإخطار وهو ما لم يتقيد به وأنه بإخلاله بالمقتضى المذكور يكون ملزماً بالتعويض عنه وهو ما طبقه القرار الذي قضى للمطلوبة بما هي محقة فيه، ولا يقدح في ذلك ادعاؤه بأنها هي الملزمة بالتعويض عن أجل الإخطار بدعوى أنه تعرض للطرد وهو أمر خلاف الواقع. ومن جهة ثالثة، فإن الثابت من المقال الافتتاحي لدعوى الطاعن مطالبته بالتعويض عن العطلة السنوية منذ المدة 2017/1/1 مما يعني أن تاريخ بدايته العمل كان مطابقاً كتوقيت الإداري، فيكون القرار الاستئنافي المؤيد للحكم الابتدائي بخصوص السنتين الأخيرتين قد تقيد بمدة العمل الفعلية المستحقة عنها العطلة مما يجعل الفرع من الوسيلة خلاف الواقع وغير مقبول. أما بخصوص عدم احتساب المحكمة ضمن مدة العطلة السنوية العطلة الإضافية عن الأقدمية طبقاً لما تقتضيه المادة 232 من المدونة فلم يسبق التمسك به أمام قضاة الموضوع ولا تتأتى إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض مما يجعل القرار سليماً فيما قضى به بخصوص إنهاء العلاقة الشغلية وأجل الإخطار وكذا العطلة السنوية ومعللاً مما فيه الكفاية والوسائل على غير أساس عدداً ما أثير لأول مرة وما كان خلاف الواقع فهو غير مقبول.

وفي شأن الوسيلتين الأولى والثانية مجتمعتين:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي المتخذ من خرق الفصل 406 من ق.ل.ع والفصل 32 من ق.م.م وسوء التعليل الموازي لانعدامه، ذلك أنه جاء بتعليله وحيث إن من أدلى بحجة فهو قائل بها، وأنه أمام عجز المستأنف عليه عن إثبات سبب المبالغ التي كان يتسلمها من المستأنفة وتناقضه في أقواله بين عدم تمكينه من أجرته منذ 2011/1/1 وتسلمه لمبالغ في شكل دفعات محددة في 60.000 درهم عن كل دفعة مقابل أجرته فإن ذلك ينهض قرينة لا لبس فيها على استخلاصه لأجرته لغاية يناير 2012، مما صح معه ما تمسكت به المستأنفة بهذا الخصوص.... إلا أنه من جهة فإن الثابت تمسكه بصفته كشريك في الشركة المطلوبة وذلك منذ المرحلة الابتدائية، وأن هذه الأخيرة أمهلت للجواب عدة مرات ابتدائياً واستئنافياً وأجابت فعلاً بمذكرات أثارت فيها مجموعة من الدفوع غير أنها سككت عن الرد عن صفته كشريك بنسبة النصف ولم تعترض على ذلك ولم تسجل عليه أي تحفظ وهو ما يعد إقراراً منها بصحة ادعائه، إلا أن المحكمة وبالرغم مما ذكر اعتبرت أنه عجز عن إثبات صفته كشريك خارقة بذلك الفصل 406 من ق.ل.ع علماً أن صفته تلك ثابتة على كل حال من خلال الوثائق القانونية للشركة والتي هي وثائق عمومية منشورة ورهن إشارة العموم. ومن جهة أخرى فإن المحكمة حتى إن لم تتمكن من الاطلاع على تلك الوثائق فإنها لم تنذر بالإدلاء بها رغم تمسكه بمضمونها ورغم أن الفصل 32 من ق.م.م ينص صراحة على أنه يطلب القاضي... تحديد البيانات غير التامة أو التي تم إغفالها.... ثم إن المطلوبة شركة تجارية مهمة حققت أرباحاً كبيرة خلال فترة اشتغاله وأن رأسماله محدد في 5.000.000 درهم كما يثبت ذلك النموذج رقم 7 للشركة رفقة وهو ما يعد لوحده قرينة قوية على استفادته من أرباح النشاط بمعزل عن الأجور المستحقة. إلا أن المحكمة باستبعادها ما ذكر بعلته عدم الإثبات لم تجعل لقرارها أساساً

مقبولاً وخرقت المقتضيين أعلاه.

كما يعيب عليه خرق الفصول 400 و454 و455 من ق.ل.ع والمادتين 370 و371 من مدونة الشغل، ذلك أنه بتعليقه المذكور أعلاه خالف القانون لما اعتبر مطالبته بأجوره عن المدة من 2011/1/1 إلى حين فصله عن العمل ثم إقراره بعد ذلك بتوصله بثلاث دفعات من الأجر محددة في مبلغ 60.000 درهم لكل واحدة تناقضاً في الأقوال وقرينة لا لبس فيها على استخلاصه لجميع أجوره عن المدة المطلوبة، إلا أن القرائن التي يقررها القانون وإن كانت مؤكدة لحكمة القاضي فإنه ليس له أن يقبل إلا القرائن الخالية من اللبس أو المتعددة التي حصل التوافق بينها طبقاً للفصل 454 أعلاه، وفضلاً عن ذلك فإن قبول القرائن ولو كانت قوية وخالية من اللبس ومتوافقة رهين بتأييدها باليمين طبقاً للفصل 455. وأن المحكمة لم تعتمد على قرائن بصيغة الجمع ولكن اعتمدت قرينة واحدة مؤسسة على تناقضه في أقواله ولم تعززها بيمين المطلوبة وهو ما يشكل خرقاً للقانون. ثم إن مثل هذه القرينة لا تصمد أمام صراحة المادتين 370 و371 من مدونة الشغل التي تنص أولاً على أنه لا يعتبر تنازلاً من الأجير عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ... فيما الثانية تنص على أن المشغل هو الملزم بمسك دفتر الأداء يضمن فيه جميع الأجور المؤداة، وقد خص المشرع الأجير من خلال هذه المقتضيات بحماية إضافية تجعل إثبات أداء الأجر ملقى أولاً على عاتق المشغل ثم ثانياً ينبغي أن يقع صحيحاً وصريحاً وألا يعتمد على مجرد قرار لحرمان الأجير من حقه. كما أن المحكمة خلصت إلى أن ما تمسكت به المطلوبة صحيح ومنهج رغم أنها لم تدل بأي حجة مقبولة تفيد الأداء. ولما كان قد أثبت العلاقة الشغلية ومدتها واستحقاقه للأجر فإنها تبقى المسؤولة عن إثبات انقضاء الالتزام في مواجهتها طبقاً للفصل 400 من ق.ل.ع وهو ما لم يتم إذ أوراق أداء الأجر لا تقوم حجة صحيحة على الأداء على اعتبار أنها من صنع يد المطلوبة وغير موقعة من طرفه. إلا أن القرار المطعون فيه بقضائه خلاف ذلك يكون قد خرق المقتضيات أعلاه وهو ما يعرضه للنقض.

حيث تبين صحة ما نواه الطاعن بالوسيلتين على القرار، ذلك أنه طالب بأجوره عن المدة من 2011/1/1 إلى غاية 2012/3/16 بحساب 60.000 درهم شهرياً. ولما كانت المطلوبة لا تنازع في مبلغ الأجر وإنما منازعتها انصببت على أدائه فإنها تبقى الملزمة بالإثبات.

وإذا كانت قد أدلت بتحويلات بنكية فإنها لم تدل بها عن كل المدة موضوع النزاع إذ أن بعضها يشير إلى مبالغ غير مطابقة لمبلغ الأجر الشهري وقد اعتبرها الطاعن تحويلات تهم معاملاته بصفته شريكاً بنسبة النصف ولا علاقة لها بالأجرة حسب الثابت من مقال استئنائه الحكم الابتدائي وهو ما لم تنازع فيه المطلوبة التي لم تدل بأي رد وهو ما لا يخول المحكمة الحق في استبعاده تلقائياً بدعوى عدم الإثبات. فتكون المطلوبة بذلك قد عجزت عن إثبات أداء الأجر عن كل المدة المطلوبة. والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه لما اعتبرت أن الطاعن لم يثبت سبب المبالغ التي ادعى أنها تهم الأجر مع عدم منازعة المطلوبة فيما دفع به بشأنها تكون قد قلبت عبء الإثبات. كما أنها لما اعتبرت أن إقراره بتسليم دفعات بمبلغ 60.000 درهم عن كل واحدة ثم ادعائه عدم تمكنه من أجرته منذ 2011/1/1 فيه تناقض وأنه ينهض قرينة لا لبس فيها على تقاضيه أجوره إلى غاية يناير 2012 تكون قد أتت بتعليل سيء يوازي انعدامه وعرضت قرارها للنقض بهذا الخصوص.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه نقضاً جزئياً بخصوص الأجور، ورفض ما عدا ذلك.

Version française de la décision

En ce qui concerne les troisième, quatrième et cinquième moyens :

Le demandeur reproche à la décision attaquée la violation de la loi interne par infraction à l'article 40 du Code du travail et un défaut de motivation équivalant à son absence. Il relève à ce propos que la décision énonce : « Attendu que l'allégation du salarié selon laquelle il aurait subi un licenciement abusif en raison de la réduction de son salaire et de contraintes l'ayant poussé à la démission est démentie par ses propres déclarations lors de l'enquête préliminaire, ce qui prive son appel de tout fondement... ». Or, selon le demandeur, une telle motivation méconnaît les dispositions légales applicables. Il ressort, en effet, clairement des pièces du dossier que l'intimée (S.M.M.) s'est abstenue de lui verser régulièrement ses salaires, les réduisant brutalement de 60.000 dirhams à 15.677 dirhams. Lui-même avait indiqué, durant l'enquête, que le litige provenait d'un différend sur la gestion du travail et de modifications dans les statuts de la société ayant entraîné la suppression d'importantes prérogatives au profit d'une autre société (S.T.). Cette baisse salariale et cette privation de compétences sont d'ailleurs attestées par des fiches de paie incontestées, constituant ainsi un licenciement déguisé au sens explicite de l'article 40 du Code du travail et selon une jurisprudence constante. Le salarié n'a ainsi eu d'autre choix que de présenter sa démission. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier et même des motifs de la décision que l'intimée n'a pas seulement diminué son salaire, mais a totalement interrompu son versement pendant plusieurs mois consécutifs, constituant une faute grave et un licenciement abusif déguisé, justifiant ainsi l'octroi d'indemnités, contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel.

Le demandeur invoque également la violation des articles 231, 232 et 251 du Code du travail, reprochant à la cour d'avoir réduit l'indemnité qui lui était due au titre du congé annuel non pris durant les deux dernières années de 86.538,46 à 48.461,53 dirhams, en s'appuyant à tort sur l'année civile. Or, les indemnités relatives aux congés annuels se calculent, conformément aux articles précités, sur la durée effective du travail et non sur l'année administrative débutant le 1er janvier. Le salarié avait effectivement travaillé durant les deux dernières années (du 31/01/2010 jusqu'à son départ), sans avoir bénéficié de ses congés annuels ni perçu d'indemnité correspondante, ce qui était d'ailleurs reconnu et non contesté par l'intimée. En outre, la cour n'a pas tenu compte du congé supplémentaire d'ancienneté prévu par l'article 232, bien qu'il ait acquis une ancienneté supérieure à cinq ans, ouvrant droit à un jour et demi supplémentaire par an.

Il reproche enfin la violation de l'article 51 du même Code, dès lors que la cour a confirmé le jugement de première instance allouant à l'intimée une indemnité de préavis de 180.000 dirhams. Or, selon lui, sa rupture de contrat résultait précisément d'une réduction drastique de son salaire et du non-paiement de celui-ci durant la dernière année, établissant ainsi clairement que l'intimée était à l'origine de cette rupture. Dès lors, c'était à elle d'indemniser le salarié pour défaut de préavis, et non l'inverse. Ainsi, en statuant autrement, l'arrêt attaqué a enfreint la loi.

Toutefois, d'une part, il est constant que le demandeur a présenté sa démission, ce qui n'a pas été contesté. Dès lors que cette démission est devenue définitive faute de contestation, il n'y a pas lieu de revenir sur les circonstances l'ayant motivée, telles la baisse de salaire, les retards de paiement ou les modifications statutaires alléguées. En confirmant le jugement rejetant les prétentions du salarié fondées sur un prétendu licenciement, la cour a donc statué à bon droit.

D'autre part, en vertu de l'article 34 alinéa 2 du Code du travail, le salarié ayant mis fin à la relation contractuelle par démission se devait uniquement de respecter le préavis prévu. Faute de s'y être conformé, il doit à l'employeur (S.M.M.) une indemnité de préavis, et la cour, en la lui accordant, a justement appliqué la loi. Son affirmation selon laquelle l'intimée serait débitrice de cette indemnité au motif d'un licenciement subi est contraire à la réalité des faits et ne peut prospérer. Quant à l'indemnité relative aux congés annuels, il ressort de la demande introductive d'instance que le salarié l'avait expressément calculée à compter du 01/01/2017, correspondant ainsi à l'année administrative. Le raisonnement adopté par la cour sur ce point est donc conforme à la durée effective du travail. Enfin, le

moyen tiré du congé supplémentaire d'ancienneté n'ayant pas été soulevé devant les juges du fond, il ne saurait être invoqué pour la première fois devant la Cour de cassation. Ainsi, la décision attaquée apparaît régulièrement motivée, et les moyens invoqués, tant irrecevables que non fondés, doivent être écartés.

En ce qui concerne les premier et deuxième moyens réunis :

Le demandeur fait grief à l'arrêt d'avoir violé les articles 406 du Code des obligations et contrats et 32 du Code de procédure civile en statuant qu'il lui appartenait de prouver les motifs des sommes perçues auprès de l'intimée et en relevant ses prétendues contradictions relatives au non-paiement de son salaire depuis le 01/01/2011, ce qui constituerait une présomption incontestable de paiement effectif jusqu'en janvier 2012. Or, il avait constamment invoqué sa qualité d'associé à hauteur de 50 %, non contestée explicitement par l'intimée malgré plusieurs échanges contradictoires, ce qui équivaut à un aveu implicite selon l'article 406 précité. Par ailleurs, la cour ne lui a pas ordonné de produire les documents justifiant sa qualité d'associé, alors qu'elle y était tenue par l'article 32 du CPC. De surcroît, la dimension financière importante de la société (capital de 5 millions de dirhams) constituait, selon lui, une forte présomption en faveur de ses allégations concernant sa participation aux bénéfices, distincte de son salaire. La cour, en exigeant une preuve supplémentaire et en rejetant ses prétentions faute de celle-ci, a donc méconnu les textes précités.

Il reproche également à la cour d'avoir violé les articles 400, 454 et 455 du COC ainsi que les articles 370 et 371 du Code du travail, en se fondant uniquement sur une présomption tirée de contradictions dans ses déclarations, non corroborée par d'autres présomptions concordantes ni par serment, comme l'exige la loi. Selon les articles 370 et 371 précités, le salarié bénéficie d'une protection renforcée concernant la preuve du paiement des salaires, celle-ci incombant prioritairement à l'employeur. Or, la cour a inversé indûment la charge de la preuve, considérant les fiches de paie, non signées et établies par l'employeur, comme suffisantes, en violation flagrante des dispositions légales précitées.

Ces critiques apparaissent fondées dès lors que le salarié avait précisément demandé le paiement de ses salaires pour la période litigieuse, et qu'en l'absence d'une preuve complète et concluante du versement des sommes dues par l'intimée, c'était à celle-ci qu'il revenait de rapporter la preuve effective du paiement intégral. En écartant cette obligation et en se fondant sur une présomption isolée de contradictions alléguées dans les propos du salarié, la cour a motivé sa décision de façon insuffisante, équivalant à une absence de motifs, entraînant ainsi la cassation partielle de son arrêt en ce qui concerne les salaires.

PAR CES MOTIFS :

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt attaqué en ce qu'il statue sur les salaires et rejette le pourvoi pour le surplus.