



Collectif CGT parisien du nettoyage

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

Fiche mise à jour au 20-03-2018

TRAVAIL A TEMPS COMPLET

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, ce qui correspond à 151,67 heures par mois.

Cette durée de travail de 35 heures hebdomadaires doit en principe être effectuée chaque semaine de manière régulière.

Aménagement du temps de travail

Toutefois, l'employeur a la possibilité de calculer la durée hebdomadaire de 35 heures en faisant une moyenne sur une période de 6 mois, comme cela est prévu par la convention collective de la propreté article 6.1.4 b : c'est ce qu'on appelle l'annualisation du temps de travail.

En clair, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer plus de 35 heures certaines semaines en cas de pic de travail, si les heures effectuées en plus viennent réduire le nombre des heures à travailler des semaines suivantes : dans ce cas l'employeur doit fournir au salarié un planning prévisionnel de travail au minimum chaque début de mois.

2 règles à connaître dans cette situation d'horaires modulés en fonction des charges de travail :

- 1) en aucun cas la durée du travail ne doit excéder 10 heures par jour
- 2) les variations d'horaires ne doivent pas porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine

Cet aménagement du temps de travail peut s'appliquer lorsque le travail connaît un rythme irrégulier. C'est une organisation qui permet à l'employeur d'éviter de payer des heures supplémentaires.

Dans le nettoyage, toutefois, le travail est régulier le plus souvent et ces dispositions trouvent rarement à s'appliquer.

Heures supplémentaires

Ce sont les heures effectuées au-delà de 35h par un-e salarié-e à temps complet.

En principe, un-e salarié-e ne doit pas effectuer des heures supplémentaires au-delà d'un certain plafond (contingent de 190h par an dans la convention collective de la propreté).

Sauf accord d'entreprise ou de branche (dans ce cas la majoration est, au minimum de 10 %), les 8 premières heures sont majorées de 25 % et les suivantes de 50 %

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Dans le secteur de la propreté, plus de 75 % des salariés sont employés à temps partiel.

La plupart du temps, il s'agit de temps partiel subi : le salarié voudrait pouvoir travailler à temps complet ou en tout cas s'en rapprocher le plus possible, mais l'employeur l'oblige à signer un contrat de travail de 1, 2 ou 3 heures par jour seulement.

De ce fait, 2/3 des salarié-e-s dans le secteur de la propreté se trouvent en situation de multi-employeurs, c'est-à-dire que le salarié cumule plusieurs contrats de travail avec des employeurs

différents pour essayer d'atteindre un nombre d'heures plus important et donc obtenir un salaire plus élevé.

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi oblige normalement les employeurs à proposer aux salariés nouvellement embauchés depuis le 1er juillet 2014 un contrat de travail de 24 heures au minimum de travail par semaine.

Toutefois dans le secteur de la propreté, les partenaires sociaux ont signé le 17 janvier 2013 un accord spécifique à la branche professionnelle de la Propreté qui a été transposé dans l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 relatif au temps partiel. Cet avenant prévoit des obligations moins importantes pour l'employeur qui viennent remplacer les obligations de droit commun.

Cet accord prévoit en effet que le nombre d'heures minimum pour les temps partiels doit être de 16 heures par semaine, soit 69,28 heures par mois.

De fait pour les salariés embauchés à partir du 1er juillet 2014, aucun contrat de travail ne doit normalement être inférieur à 16 heures par semaine, sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure (raisons familiales, de santé ou compte-tenu des contraintes liées à un autre travail...).

Pour les salariés qui ont été embauchés avant le 1er juillet 2014 et dont la durée de travail est inférieure à 16H, ils ou elles ne bénéficient que d'une priorité pour passer à 16h (ordonnance 2015-82 du 29 janvier 2015) Mais l'employeur peut refuser cette demande au motif qu'il n'a pas d'emploi disponible pour cela.

De même les salariés embauchés après le 1/07/2014 qui ont demandé une durée hebdomadaire inférieure à 16H et demanderaient ultérieurement à passer aux 16H pourraient se voir refuser leur demande pour les mêmes motifs.

De fait pour les salariés embauchés avant le 1/07/2014, l'ancienne durée minimale de 10 heures par semaine continuera à s'appliquer.

Enfin, les CDD de remplacement et les contrats d'une durée inférieure à 7 jours sont exclus aussi par cette ordonnance du bénéfice des 16H minimum.

Même la durée minimale de 16h par semaine en cas de 1ère embauche est très difficile à faire respecter car beaucoup d'employeurs opposent une forte résistance et proposent des contrats à moins de 16h, par exemple en introduisant des clauses dans le contrat de travail comme quoi le ou la salariée choisit de travailler moins de 16h pour des motifs professionnels ou familiaux.

Prenez toujours un temps de réflexion avant de signer un contrat de travail, pour demander conseil à des militant-e-s de la CGT.

Si vous êtes dans la situation où votre employeur vous propose de signer un contrat en CDI d'une durée inférieure à 16H, alors que vous voulez travailler 16h par semaine au moins, nous vous conseillons de contacter un représentant syndical ou l'inspection du travail.

Par ailleurs, l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 à la Convention Collective relatif au temps partiel prévoit de limiter l'amplitude horaire de travail et le nombre de vacations : ainsi un salarié qui effectue entre 16 et 24 heures de travail par semaine avec plusieurs employeurs doit avoir au maximum 2 vacations par jour (c'est-à-dire au maximum 2 chantiers situés à 2 endroits différents). L'amplitude journalière de travail, c'est-à-dire l'écart entre la première heure de travail de la journée et la dernière heure de travail de la journée, ne doit pas dépasser 12 heures pour un salarié qui a moins de 16 heures par semaine ou 13 heures pour les autres salariés à temps partiel qui effectuent 16 heures ou plus par semaine.

Par exemple, un salarié à temps partiel à 16 heures par semaine et qui embauche le matin à 6 heures sur son premier chantier ne doit pas travailler au-delà de 19 heures sur son deuxième chantier de la journée.

Ce qu'il faut savoir pour tous les salariés à temps partiel quelle que soit leur situation :

les salariés qui travaillent à temps partiel dans une société doivent bénéficier des mêmes droits que les salariés qui travaillent à temps complet.

Ils ont notamment les mêmes droits en matière de formation ou de promotion que les salariés à

temps complet.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (et notamment concernant la prime d'expérience), la durée de l'ancienneté est décomptée pour les salariés à temps partiel de la même manière que s'ils avaient été employés à temps complet.

Enfin, les salariés à temps partiel dans une société sont prioritaires pour obtenir un complément d'heures ou pour l'attribution d'un emploi à temps complet. Mais ce droit est souvent très théorique car les employeurs ne proposent que très rarement des emplois à temps plein.

IL EXISTE 2 DISPOSITIFS QUI PERMETTENT AU SALARIE A TEMPS PARTIEL DE FAIRE DES HEURES EN PLUS DE LA DUREE PREVUE A SON CONTRAT :

Sur le complément d'heures et les heures complémentaires, voir aussi la partie concernant le contrat de travail.

1) LES HEURES COMPLEMENTAIRES

article L 3123-17 du Code du Travail et article 6.2.6 de la convention collective modifié par l'avenant n° 3 du 5 mars 2014

Les heures complémentaires peuvent être proposées par l'employeur au salarié à temps partiel, mais elles ne sont pas obligatoires : le refus d'effectuer des heures complémentaires par un salarié ne peut en aucun cas être un motif de sanction ou de licenciement.

Les heures complémentaires ne peuvent pas dépasser 1/3 du temps prévu au contrat de travail à temps partiel. Les heures complémentaires en général ne font pas l'objet d'un avenant au contrat, mais elles doivent simplement figurer sur la fiche de paye du salarié avec les majorations correspondantes.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10^e de la durée du temps partiel prévu dans le contrat de travail sont majorées de 10 % depuis le 1/01/2014 et de 11 % depuis le 1/07/2014.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10^e et dans la limite de 1/3 de la durée prévue au contrat de travail sont majorées de 25 %.

Exemple : un salarié a un contrat de travail à temps partiel de 10 heures par semaine. La société dans laquelle il travaille a un travail supplémentaire ponctuel à effectuer sur le chantier de 2 heures par semaine pendant un mois et le propose au salarié, qui accepte.

La société n'est pas obligée de signer un avenant au contrat de travail de 2 heures par semaine pour la période de 1 mois. Les deux heures effectuées en plus chaque semaine doivent apparaître sur la fiche de paye. La première heure est majorée de 11 % et la 2^eme heure est majorée de 25 %.

Attention

Certaines entreprises de nettoyage en cas d'heures complémentaires rémunèrent le remplacement du salarié absent par une « **prime de remplacement** » forfaitaire qui ne détaille pas les heures effectuées. Cette pratique n'est pas légale. Une demande doit être faite auprès de l'employeur pour remplacer cette prime de remplacement par des heures complémentaires, avec les majorations qui sont dues. Il ne faut pas hésiter à se faire appuyer par un.e délégué.e du personnel ou un.e militant.e syndical.e de proximité et si nécessaire contester devant le Conseil des Prud'hommes. De plus, la « prime de remplacement » peut avoir aussi des conséquences négatives sur les indemnités journalières de maladie et les droits à la retraite.

2) LE COMPLEMENT D'HEURES article 5 de l'avenant n° 3 à la Convention Collective du 5/03/2014 relatif au temps partiel

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un complément d'heures qui augmente

temporairement sa durée de travail contractuelle. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser, sans être menacé d'aucune sanction par son employeur.

Le complément d'heures fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui doit être signé par le salarié et par l'employeur, lorsque ce complément est supérieur à 1/10 du temps figurant au contrat de travail. Il ne peut pas être conclu plus de 8 avenants dans l'année.

Le complément d'heures effectuées dans le cadre d'un avenant donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures effectuées en plus de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25 %.

Exemple : un salarié a un contrat de travail à temps partiel de 10 heures par semaine. La société dans laquelle il travaille a un travail supplémentaire ponctuel à effectuer sur le chantier de 2 heures par semaine pendant un mois et le propose au salarié, qui accepte.

Le salarié signe avec sa société un avenant au contrat de travail de 2 heures par semaine pour la période de 1 mois car cette durée est supérieure à 1/10^e de la durée de son contrat de travail. Les deux heures effectuées en plus chaque semaine doivent être majorées de 10 % sur la fiche de paye. Si la dernière semaine de l'avenant, le salarié a finalement dû faire 5 heures de travail en plus pour finir le travail au lieu des 2 heures prévues, les 2 premières heures qui figuraient dans l'avenant sont majorées de 10 % et les 3 autres heures qui n'étaient pas prévues dans l'avenant doivent être majorées de 25 %.

MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL POSSIBLE AVEC LES ORDONNANCES MACRON

Dans l'ordonnance n° 2017-1385 du 22/09/2017 relative au renforcement de la négociation collective, il est prévu (chapitre III article 3) qu'un accord d'entreprise « afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- aménager la rémunération dans le respect du salaire minimum interprofessionnel ou de branche
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

L'accord remplace les dispositions du contrat de travail qui sont contraires à l'accord !!!

Cela laisse une marge incroyable pour des remises en cause du contrat de travail, notamment en matière de temps de travail.

Quand on connaît la collusion entre certains représentants syndicaux et des employeurs du nettoyage, on peut craindre le pire !

Le salarié peut refuser les modifications de son contrat de travail, mais, dans ce cas il est licencié pour cause réelle et sérieuse.

En l'absence d'accord d'entreprise, les règles actuelles continuent de s'appliquer.

Avant les ordonnances Macron, un accord d'entreprise ne pouvait modifier le temps de travail et la rémunération que dans le cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Il faut donc rester très vigilant.

LES CONGES PAYES

Durée du congé : mode de calcul

Le droit à congés payés est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les périodes assimilées à du temps de travail effectif : les congés payés, les congés pour événements familiaux le congé maternité les arrêts de travail suite à accident de travail sont considérés comme du temps de travail effectif dans la limite d'une année.

Les périodes qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif sont les arrêts maladie, les jours de grève, le congé parental à temps plein. Mais à hauteur de 4 semaines, ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif

La durée des congés est de 30 jours ouvrables (c'est à dire y compris le samedi mais pas le dimanche) soit 5 semaines pour une année complète de travail. La « journée de solidarité » prélevée sur les congés a réduit leur nombre à 29 jours. Cette durée est valable que l'on soit à temps plein ou à temps partiel.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondi au nombre immédiatement supérieur.

Période de référence

Le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une période de référence. Celle-ci est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. En principe, les droits à congés accumulés durant cette période peuvent être pris à partir du 1er juin de l'année en cours et au plus tard au 31 mai de l'année suivante. Mais on peut maintenant les prendre avant (voir nouveauté 2017).

Prise de congé

La période de congés payés du ou de la salarié-e est obligatoirement non travaillée. La prise des jours de congés ne peut pas être remplacée par un paiement de ces jours sauf des cas particuliers très limités (fin de contrat, transfert à une nouvelle entreprise dans le cadre de « l'annexe 7 »)

Les dates de départ et de retour sont impératives.

Les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont droit à prendre leur congé simultanément. L'employeur essaiera d'harmoniser dans la mesure du possible les dates de congés payés des salariés à employeurs multiples (article 4.10.1 de la CC).

Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas modifier les dates de départ en congés moins d'un mois avant le départ (article L3141-16 du Code du Travail), sauf si un accord d'entreprise fixe des délais moindres. Les ordonnances Macron dans le prolongement de la loi travail de 2016 est encore à l'origine d'une régression pour les salarié-e-s !

Il est important, avant de partir, d'avoir reçu le document de l'employeur accordant le congé avec la mention de la date de retour qui correspond bien à la demande. **ATTENTION** : un retour après la date de reprise indiquée par l'employeur fait courir un risque de licenciement.

Cas des travailleurs originaires d'outre-mer et travailleurs étrangers

Les salarié-e-s originaires des départements d'outre-mer ou d'un pays hors Union Européenne ont le droit, un an sur deux, d'accoler à leur congé annuel une période de congé sans solde d'égale durée (mais dans la pratique des périodes plus longues sont souvent accordées). La demande doit être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé (article 4.10.2 de la Convention Collective).

En pratique, les règlements intérieurs des entreprises prévoient souvent de déposer sa demande de congés 2 mois à l'avance pour les congés principaux.

ATTENTION : si vous êtes en congés et congés sans solde depuis plus de 4 mois au moment d'un changement d'entreprise vous pouvez perdre votre droit au transfert dans la société qui la remplace. Article 7.2 de la CC qui exige de ne pas être absent depuis plus de 4 mois au moment du changement d'entreprise.

Cumul des congés

En principe un salarié ne peut pas prendre plus de 24 jours ouvrables d'affilée (4 semaines), mais des dérogations individuelles peuvent être accordées pour les salariés qui justifient de contraintes

géographiques particulières (article L 3141-17 du Code du Travail). Les salarié-e-s étrangers sont dans cette situation.

Nouveauté 2017 importante

Depuis le 1er janvier 2017 on peut prendre des congés dès l'embauche, dans la limite des droits à congés acquis, sans attendre le 1er juin de l'année suivante (article L 3141-12 du Code du Travail)

Exemple : un salarié est embauché le 1er juin 2017. Il pourra prendre 10 jours de congés en octobre 2017 (droits à congés de juin à septembre à raison de 2,5 j par mois) sans attendre, comme avant, le 1er juin 2018.

LES JOURS FERIES

Les jours fériés chômés (c'est-à-dire non travaillés) sont payés par l'employeur, sauf s'ils tombent un jour normalement non travaillé (article 4.7.5 de la Convention Collective et article L 3133-1 du Code du Travail).

Les jours fériés sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques (2 avril en 2018), le 1^{er} mai, le 8 mai, l'ascension (10 mai en 2018), le lundi de Pentecôte (21 mai en 2018), le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} et le 11 novembre et le 25 décembre.

Si vous travaillez un jour férié, vous avez une majoration de salaire (voir la fiche sur la rémunération). Si vous êtes en congé un jour férié, vous économisez un jour de congé annuel)

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés bénéficient, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

Certaines de ces autorisations d'absence exceptionnelle sont obtenues par tous les salariés quelle que soit leur situation, mais d'autres sont soumises à condition d'ancienneté.

La liste des événements qui ouvrent droit à autorisation d'absence exceptionnelle est la suivante selon les dispositions de la Convention Collective article 4.10.3, avec, en italique, les améliorations apportées par le Code du Travail :

1) Autorisations d'absence exceptionnelle offertes à tous les salariés sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié *ou pour la conclusion d'un PACS* : 4 jours ;
- décès d'un conjoint *d'un concubin ou d'un partenaire de PACS* : 3 jours
- décès d'un enfant : *5 jours*
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : *3 jours*
- décès d'un des beaux-parents : *3 jours*
- *pour l'annonce d'un handicap chez un enfant : 2 j*

2) Congés pour événement familiaux accordés aux salariés qui ont au minimum 6 mois d'ancienneté (article 4.10.3 de la Convention Collective) :

- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès de petits-enfants : 1 jour.

Ces journées sont rémunérées, c'est-à-dire que les journées d'absences autorisées ne sont pas déduites du salaire mensuel.

Un ou 2 jours supplémentaires, non rémunérés, peuvent être accordés sur demande de l'intéressé en complément des autorisations d'absence exceptionnelle.

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Mais attention : des accords d'entreprise peuvent maintenant réviser à la baisse ces congés pour évènements familiaux, suite aux ordonnances Macron !

Garde d'un enfant malade

Chaque année civile, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier de 4 journées d'absence, **rémunérées à 50%**, sur présentation d'un certificat médical, pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans dont l'état nécessite leur présence.

En cas de maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans dont ils ont la charge, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier d'un congé **non rémunéré** de 3 jours par an.

Congé maternité et congé paternité

A l'occasion de la naissance d'un enfant, le congé maternité est de 16 semaines pour le 1^{er} et le 2^{ème} enfant et de 26 semaines à partir du 3^{ème} enfant et pour les suivants.

La femme qui bénéficie de ce congé maternité a droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale, calculées sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois précédant l'arrêt, mais avec un abattement forfaitaire de 21 % représentant l'équivalent des cotisations sociales de telle sorte que les indemnités correspondent au salaire net antérieur. Conditions du versement de ces indemnités journalières : il faut être affilié à la sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date présumée de l'accouchement et avoir travaillé 150 h durant les 3 mois précédant l'arrêt.

Si les indemnités de congé maternité sont inférieures au salaire net de la mère, un complément peut être versé.

Article 4.8.2 de la Convention Collective : après 2 ans d'ancienneté, une salariée bénéficie du maintien de son salaire, sous déduction des indemnités journalières, pendant 8 semaines.

Un complément est versé par AG2R à la condition que la salariée ait eu droit aux indemnités journalières.

Congé paternité

Le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours calendaires (c'est-à-dire en comptant du lundi au dimanche).

Il faut demander ce congé un mois à l'avance et justifier de la naissance (livret de famille, acte de naissance). Ce congé paternité peut succéder aux 3 jours pour la naissance ou être pris séparément, mais à condition qu'il débute au plus tard dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Les indemnités journalières sont calculées comme pour le congé maternité.

Congé parental

Tou(te) salarié(e) qui a une ancienneté d'un an minimum à la date de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans peut bénéficier du congé parental d'éducation (convention collective de la propriété article 4. 8. 4. et Code du Travail article L 122547 et suivants). Il faut informer l'employeur de son intention de prendre un congé parental un mois à l'avance, si le congé parental est pris immédiatement après le congé maternité, soit 2 mois à l'avance dans les autres cas. L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du ou de la salariée.

Le congé parental, pour le 1^{er} enfant, a une durée de 6 mois (1 an au total si chacun des parents le prend) et de 24 mois maximum par parent dans la limite des 3 ans de l'enfant. Depuis 2015, cette

mesure est prévue pour encourager les pères à prendre aussi ce congé. Mais très peu le prennent.

Pendant le congé parental, vous n'êtes pas rémunéré(e) par votre patron et votre contrat de travail est suspendu. Pour le calcul de votre ancienneté, la moitié de la durée du congé parental sera prise en compte. Après le congé parental vous avez la garantie de retrouver votre emploi et vous gardez vos avantages acquis.

Pour plus d'informations sur le congé parental allez sur le site internet www.service-public.fr puis, formation-travail/congés dans le secteur privé/congé parental

Vous pouvez recevoir, pendant votre congé parental, l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), sous conditions de ressources.

En complément de cette allocation vous pouvez percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Préparée) si votre enfant est né ou a été adopté à compter du 1/01/2015.

Pour plus d'information sur ces prestations (conditions, durée, montant), aller sur le site internet de la caisse d'allocations familiales : www.caf.fr puis aides et services/petite enfance.

LE COMPTE-EPARGNE TEMPS (CET)

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'économiser des droits à congé payé non pris au cours d'une année pour les reporter sur une année suivante, en lui permettant de les cumuler avec les congés payés de l'année en cours pour s'absenter plus longtemps tout en étant payé.

Mais, la possibilité d'ouvrir un compte-épargne temps est offerte uniquement aux salariés de la filière cadre et aux salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5.

L'immense majorité des salariés du secteur du nettoyage, c'est-à-dire l'ensemble des agents de service (AS, AQS, ATQS) et des chefs d'équipe (CE), n'ont donc pas accès à l'ouverture d'un compte-épargne temps.

En conclusion, alors même que l'application du droit tel qu'il était jusqu'à maintenant, demandait beaucoup d'énergie et de luttes, avec les ordonnances Macron, une baisse des droits des salarié-e-s est possible suite à des accords d'entreprise. Une vigilance accrue est nécessaire. Il est donc encore plus important de faire face collectivement à ces reculs pour les empêcher, de se syndiquer et de rester dans un cadre collectif.

Tous ensemble, nous sommes plus forts pour empêcher les reculs !

21 mars 2018