

**Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013
pour
un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des
entreprises
et de la sécurisation de l'emploi
et des parcours professionnels des salariés**

Sécurisation de l'emploi : une mutuelle pour tous les salariés !

Art. 1 et 2 de l'ANI

Contrat à durée déterminée : majoration de la cotisation d'assurance chômage

Art. 4 de l'ANI

Portabilité des droits à la formation : création d'un compte personnel de formation

Art. 5 de l'ANI

Congé individuel de formation : l'accès va être facilité

Art. 6 de l'ANI

Travail à temps partiel : de profondes modifications sont à prévoir

Art. 11 de l'ANI

Sécurisation de l'emploi : délai pour la mise en place des instances représentatives

Art. 12 et 17 de l'ANI

Contestation d'un licenciement devant les prud'hommes : une indemnisation forfaitaire pour favoriser la conciliation

Art. 25 de l'ANI

Cet accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. Le Gouvernement prépare actuellement le projet de loi qui devrait être présenté ce printemps au Conseil des Ministres et au Parlement pour discussion.



Contrat à durée déterminée : majoration de la cotisation d'assurance chômage

Recourir au contrat à durée déterminée sera plus taxé à compter du 1er juillet 2013. Cette mesure était pour les syndicats l'une des conditions pour signer l'accord national interprofessionnel relatif notamment à la sécurisation de l'emploi. En contrepartie de cette taxation, les entreprises bénéficieront d'une exonération de cotisation chômage en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI.

CDD : recours encadré par le Code du travail

2

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (Code du travail, art. L. 1242-2 et L. 1242-3).

Les principaux cas de recours autorisés sont :

- le remplacement d'un salarié absent ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- les emplois saisonniers ou pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi.

Ce contrat étant par nature précaire, son recours est limité à des cas précis et les abus, liés entre autres à la conclusion de CDD successifs, sont étroitement surveillés. A partir du 1er juillet 2013, les CDD devraient aussi, dans certains cas, être plus taxés.

CDD : majoration de la cotisation d'assurance chômage

Cette surtaxe concernera les contrats à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité et les CDD d'usage.

Aujourd'hui, la cotisation patronale au régime d'assurance chômage est de 4,00 %.

Avec ces nouvelles dispositions, le montant de la cotisation patronale à l'assurance chômage sera de :

- 7 % pour les contrats de moins d'un mois ;
- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
- 4,5 % pour les contrats d'usage de moins de 3 mois.

Attention : Ces taux ne seront pas applicables lorsque le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée à l'issue de son contrat à durée déterminée.

Cet avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2013.

Contrepartie de cette majoration de cotisation d'assurance chômage

Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans sera exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés) dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.

Sécurisation de l'emploi : une mutuelle pour tous les salariés !

Autre mesure phare de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi : la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé. Les salariés pourraient ainsi accéder à un système de santé dans de meilleures conditions. Cette couverture doit être mise en place au plus tard le 1er janvier 2016 dans les entreprises.

Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Avant le 1er avril 2013, les branches professionnelles ouvriront des négociations, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé d'accéder à un tel régime.

Les branches laisseront la liberté aux entreprises de choisir leur organisme assureur. Il leur sera toutefois possible de recommander un ou plusieurs organismes. Les accords pourront également préciser les cas de dispenses d'affiliation.

Ces accords rentreront en vigueur dans les entreprises concernées au plus tard le 1er janvier 2016.

A défaut d'accord de branche signé avant le 1er juillet 2014, les entreprises non couvertes ouvriront des négociations afin de pallier cette absence.

Et à défaut d'accord d'entreprise, à compter du 1er janvier 2016, ces entreprises seront tenues de faire bénéficier à leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé. Les salariés bénéficieront alors d'un panier minimum de soins :

- 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital ;
- le forfait journalier hospitalier ;
- 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires ;
- un forfait optique de 100 euros par an.

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi

Le dispositif de portabilité vise à permettre aux salariés quittant l'entreprise de bénéficier du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant une période de chômage.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré par l'ancien employeur et par l'ancien salarié dans les mêmes proportions ou par un système de mutualisation défini par accord collectif.

Aujourd'hui, la volonté des signataires de l'ANI est de généraliser, au niveau des branches et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé et de prévoyance. Pour atteindre cet objectif, les branches et les entreprises disposent d'un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'ANI pour mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien de la garantie frais de santé et de 2 ans pour la prévoyance.

Notez-le : Actuellement, la durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est de 9 mois. L'ANI porte cette durée à 12 mois.

Portabilité des droits à la formation : création d'un compte personnel de formation

Mise en place d'un compte personnel de formation, une nouvelle étape dans l'évolution de la portabilité des droits à la formation et l'accès à la formation tout au long de sa vie professionnelle. Ce dispositif est issu de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi. Un compte que le salarié garde tout au long de sa vie professionnelle et qui est notamment alimenté par les heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

Portabilité du droit à la formation (DIF) en 2009

Un des points majeurs de la réforme 2009 de la formation professionnelle était la mise en place de la portabilité du droit individuel à la formation (DIF). Ce principe de la portabilité permet aujourd'hui à tout salarié dont le contrat de travail est rompu (licenciement sauf pour faute lourde, démission légitime, etc.) de bénéficier des heures acquises et non utilisées au titre du DIF afin de suivre des actions :

- de validation des acquis (VAE) ;
- de bilan de compétences ;
- de formation.

Afin de bénéficier de ces heures, le certificat de travail indique :

- le solde des heures acquises au titre du DIF, ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures x 9,15 euros, sauf disposition particulière de la branche) ;
- les coordonnées de l'OPCA compétent pour financer le DIF, pour que l'ancien salarié puisse demander une prise en charge pendant sa recherche d'emploi.

Nouvelle étape concernant la portabilité des droits à la formation : la création d'un compte personnel de formation.

Instauration prochaine d'un compte personnel de formation

Dans le cadre de la portabilité des droits à la formation, les partenaires sociaux ont négocié, dans l'ANI, la mise en place d'un compte personnel de formation.

Ainsi, dès son entrée sur le marché du travail, une personne, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi, dispose d'un compte personnel de formation. Elle le conserve jusqu'à son départ à la retraite. Notez qu'elle conserve ce compte tout au long de sa vie professionnelle quel que soit son parcours.

Important : Une personne sans qualification peut également bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

Alimentation du compte personnel de formation. Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20 heures par an pour un temps plein, sauf dispositions conventionnelles plus favorables relatives au DIF.

Notez-le : Pour les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée, les heures sont proratisées.

Autre précision importante. Les heures acquises et non utilisées au titre du DIF seront réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Et comme pour le DIF, le compte est plafonné à 120 heures. Ce qui laisse penser que le DIF est transféré sur le compte personnel de formation.

Les heures transférées sur le compte ne sont pas monétisées. Les droits sont comptabilisés en heures.

Utilisation des heures acquises. Le compte pourra être mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi.

Le compte personnel de formation ne sera jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quel que soit la fréquence des changements.

Pour le salarié, les heures sont utilisées avec l'accord de l'employeur. Sa réponse est notifiée au salarié dans un délai d'un mois. L'absence de réponse vaut acceptation. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte en dehors du congé individuel de formation, l'employeur peut abonder le compte au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante.

L'accord de l'employeur ne sera pas nécessaire si le salarié souhaite bénéficier d'un congé individuel de formation.

Le demandeur d'emploi peut également mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à certaines priorités de formation.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions.

Important : Les dispositions relatives à la création d'un compte personnel de formation seront instaurées dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de l'ANI.

Congé individuel de formation : l'accès va être facilité

Quelle que soit la taille de votre entreprise, un salarié peut vous demander de s'absenter pour suivre une formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Il faut savoir que le CIF est ouvert aussi bien aux salariés en CDI qu'à ceux en CDD, sous réserve de remplir certaines conditions, notamment d'ancienneté. Or celles-ci vont être allégées pour les jeunes en CDD.

Congé individuel de formation : définition

Le CIF permet à un salarié de s'absenter de son poste de travail pour suivre une action de formation de son choix, en dehors des actions de formation organisées que vous prévoyez dans le plan de formation.

Il peut ainsi suivre une formation dans n'importe quel domaine, dès lors que la formation a pour objectif :

- l'acquisition, le perfectionnement et l'entretien des connaissances ;
- la promotion, l'adaptation à un autre emploi, ou la prévention des difficultés d'emploi ou de reclassement du fait de sa situation ou de celle de votre entreprise.

En pratique, cette formation ne peut pas excéder 1 an pour une formation continue ou 1.200 heures pour une formation discontinuée ou à temps partiel (Code du travail, art. L. 6322-12). Un accord de branche ou d'entreprise peut toutefois autoriser une durée plus longue.

Certaines formalités sont à respecter pour avoir droit à un CIF. Ainsi, le salarié doit vous adresser une demande d'absence écrite dans un certain délai avant le début de la formation.

Congé individuel de formation : qui peut en bénéficier ?

Un salarié en CDI peut bénéficier d'un CIF à condition :

- d'avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en tant que salarié (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés), sauf exception ;
- dont 12 mois d'affiliée dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail autre qu'un contrat en alternance.

Notez-le : Le salarié qui a déjà suivi un CIF doit respecter un délai minimum entre 2 CIF égal au 12^e de la durée du CIF précédent. Sachant que ce délai doit être de 6 mois minimum et de 6 ans maximum.

Quant au salarié en CDD, il y a également droit à condition :

- d'avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en tant que salarié au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois. Sachant que certains CDD, notamment ceux en alternance, ne peuvent pas être comptabilisés.

Important : La formation doit débuter au plus tard 1 an après la fin du CDD. Avec votre accord, elle peut être suivie avant le terme du CDD.

Congé individuel de formation : vers un meilleur accès des jeunes en CDD

Dans le cadre de l'accord pour la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont souhaité favoriser l'accès au CIF des jeunes de moins de 30 ans. Désormais, ils devraient ainsi pouvoir prétendre à un CIF sans avoir besoin d'une ancienneté de 2 ans.

La seule condition qui leur serait imposée étant d'avoir travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 28 derniers mois.

Travail à temps partiel : de profondes modifications sont à prévoir

Les partenaires sociaux ont souhaité, dans le cadre de l'accord sur la sécurisation de l'emploi, améliorer le statut des salariés à temps partiel. A cette fin, ils ont notamment instauré une durée minimale d'activité et une majoration immédiate des heures complémentaires.

Travail à temps partiel : une durée minimale d'activité

Au 31 décembre 2013 au plus tard, les salariés à temps partiel, quel que soit leur secteur d'activité, devront avoir une activité de 24 heures par semaine minimum.

Important : Les salariés employés par un particulier employeur ne pourront pas se prévaloir de cette durée minimale d'activité, de même que les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Le salarié pourra toutefois demander à réduire cette durée d'activité :

- s'il cumule plusieurs employeurs afin d'atteindre un temps plein ou une durée du travail d'au moins 24 heures ;
- s'il a des contraintes personnelles l'obligeant à organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Sachant que la demande du salarié n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de l'accord sur la sécurisation de l'emploi, quand l'activité ne le permet pas.

Attention, la demande du salarié de bénéficier d'une durée d'activité inférieure à 24 heures devra être écrite et motivée.

Notez-le : Le Ministère du travail a rendu publique, le 23 janvier dernier, une étude sur le travail à temps partiel en 2011 faisant état d'une durée moyenne de travail des salariés à temps partiel de 23,2 heures par semaine. Au vu de cette étude, la majorité des salariés à temps partiel pourraient donc voir leur durée du travail augmentée avec la nouvelle mesure prévue par les partenaires sociaux.

Travail à temps partiel : meilleure rémunération des heures complémentaires

Aujourd'hui, un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Ce plafond pouvant être porté au 1/3 de la durée de travail prévue si une convention ou un accord collectif l'autorise.

Et ce n'est que si le salarié à temps partiel accomplit des heures complémentaires au-delà du 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail, qu'une majoration de salaire s'applique. Elle est égale à 25 %.

Au 31 décembre 2013 au plus tard, une majoration immédiate va s'appliquer.

Ainsi, les heures complémentaires seront, sauf dispositions conventionnelles contraires, majorées :

- de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;
- et de 25 % au-delà.

Travail à temps partiel : un complément d'heures temporaire

Les partenaires sociaux ont prévu qu'un accord de branche étendu pourra permettre à l'employeur d'augmenter temporairement la durée du travail de ses salariés au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures ».

Les modalités de ce complément seront prévues par l'accord, sachant qu'il ne sera possible, sauf exception, de prévoir au maximum que 8 heures de complément par salarié par an.

Point important : seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le complément d'heure auront le caractère d'heures complémentaires. Etant précisé que ces heures complémentaires seront majorées de 25 % dès la 1^{re} heure.

Notez-le : L'accord prévoit que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour bénéficier des compléments d'heures. Ce qui sous-entend que les salariés à temps plein pourraient également en bénéficier.

Travail à temps partiel : des négociations de branches à venir

Les branches dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel vont devoir ouvrir des négociations sur le temps partiel dans les 3 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'ANI. Les branches qui le souhaitent pourront également ouvrir des négociations.

En pratique, ces négociations porteront notamment sur :

- les possibilités de dérogation à la durée minimale d'activité de 24 heures (par exemple en cas de cumul d'employeurs) ;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires, sachant que celles-ci seront obligatoirement majorées d'au minimum 10 % dès la première heure.

Sécurisation de l'emploi : délai pour la mise en place des instances représentatives

L'accord pour la sécurisation de l'emploi prévoit de modifier la relation entre les employeurs et les instances représentatives du personnel (IRP). D'abord en accordant un délai à l'employeur qui franchit un seuil d'effectif pour s'acquitter de ses obligations vis-à-vis des IRP. Ensuite en renforçant le dialogue social avec la mise en place d'une base de données économiques et sociales.

Instances représentatives du personnel : un délai pour préparer la mise en place

Lorsque votre effectif atteint une certaine taille, vous avez l'obligation d'organiser les élections [lien 2] des instances représentatives du personnel (IRP).

Vous devez ainsi mettre en place :

- l'élection des délégués du personnel (DP) à partir de 11 salariés ;
- l'élection du comité d'entreprise (CE) à partir de 50 salariés.

Etant précisé que cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections.

Notez-le : Si votre effectif est inférieur à 200 salariés, vous pouvez choisir, sous certaines conditions, de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) se substituant au CE et aux DP.

Afin de permettre aux employeurs de bien préparer la mise en place des IRP, les partenaires sociaux ont prévu de leur accorder un délai d'un an pour mettre en œuvre les obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés lorsqu'ils les atteignent.

Pour bénéficier de ce délai, une condition sera toutefois requise : l'organisation des élections des représentants du personnel concernés devrait intervenir dans un délai de 3 mois à compter du franchissement du seuil d'effectif.

Instances représentatives du personnel : la création d'une base de données

L'accord pour la sécurisation de l'emploi prévoit que vous devrez regrouper toute l'information à la disposition des élus dans une base de données économiques et sociales, accessible à tout moment (par les IRP mais aussi les représentants syndicaux) et remise à jour régulièrement.

Cette base comprendrait au moins 5 rubriques relatives notamment aux rétributions des salariés et des dirigeants et aux flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, crédits d'impôts, etc.).

Elle servirait de support pour la préparation de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences. Elle remplacerait l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports (par exemple le rapport sur la situation économique de l'entreprise) ou autres.

Notez-le : Cette base ne se substituerait cependant pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels.

L'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées dans la base de données serait ensuite transmis au conseil d'administration de l'entreprise, qui devrait en délibérer. Cette délibération étant portée à la connaissance des IRP.

Notez-le : Cette base de données devrait être opérationnelle au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus. Puis, dans les 12 mois qui suivent sa mise en œuvre dans ces entreprises, elle serait adaptée aux entreprises de moins de 300 salariés.

Contestation d'un licenciement devant les prud'hommes : une indemnisation forfaitaire pour favoriser la conciliation

Lorsque vous rompez le contrat de travail d'un salarié, il y a toujours un risque que ce dernier vous attaque devant le conseil de prud'hommes. Dès lors s'ouvre une procédure judiciaire longue, coûteuse et à l'issue toujours incertaine. Afin d'accélérer la résolution des litiges et de réduire l'aléa économique, les partenaires sociaux ont souhaité développer la phase de conciliation, créant une indemnité forfaitaire spécifique.

10

Contestation d'un licenciement devant les prud'hommes : une procédure en 2 étapes

Lorsqu'un salarié conteste son licenciement en justice, vous êtes prévenu par la réception d'une lettre recommandée portant convocation à comparaître devant le conseil de prudhommes.

S'ensuit alors une première phase dite de conciliation. En présence d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur, il s'agit de tenter de trouver un compromis entre votre salarié et vous.

En cas d'échec, un procès-verbal de désaccord est établi et l'affaire passe ensuite en jugement. Ce sera alors à 2 conseillers salariés et 2 conseillers employeurs de se prononcer sur la validité du licenciement.

Contestation d'un licenciement devant les prud'hommes : la conciliation facilitée

L'accord national interprofessionnel sur la sécurisation pour l'emploi prévoit que lors de l'audience devant le bureau de conciliation, vous pourrez, avec l'accord du salarié, mettre fin au litige relatif à un licenciement par le versement d'une indemnité forfaitaire.

Cette indemnité, fonction de l'ancienneté du salarié, sera fixée de la fonction suivante :

- 2 mois de salaire jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire entre 2 et 8 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de salaire entre 8 et 15 ans d'ancienneté ;
- 10 mois de salaire entre 15 et 25 ans d'ancienneté ;
- 14 mois de salaire au-delà de 25 ans d'ancienneté.

Notez-le : Cette indemnité sera soumise au même régime social et fiscal que des dommages-intérêts.

Sachant que dès lors que les parties se mettront d'accord pour concilier par cette indemnité, aucun recours ultérieur ne sera possible.

Réduction des délais de prescriptions devant les prud'hommes

Aujourd'hui, les actions relatives au droit du travail se prescrivent passé un délai de 5 ans (sauf exceptions).

Un délai que les partenaires sociaux veulent réduire à :

- 2 ans pour les réclamations relatives à l'exécution ou la rupture du contrat de travail ;
- 3 ans pour celles relatives au salaire (délai qui court à compter de la rupture du contrat).

H]ggch'GcWU`'9bhfYdf]gY

5XcdhYn`Y [i]XY'dfUh]ei Y`Y'd'i g'Vta d'Yh'dci f'Vta dfYbXfY`Yh fA'gci XfY'hci hYg`Yg'dfcV`Aa Uh]ei Yg'XY'Xfc]h'gcWU`"



@Y [i]XY'dfUh]ei Y

S

Dci f'WUei Y'gi YH'WA'XY'Xfc]h'Xi hfUj Uj'z'Y [i]XY' H]ggch'GcWU` 9bhfYdf]gY` VcbgUWY'i b'Xcgg]Yf'Vta d'Yh'7\Uei Y'Xcgg]Yf'YghfAX][A Yb''Ub[U[Y'WU]f'YhAj] jh'Y'g'fYbj'c]g]j Yfg'X'Ui hfYg']bZcfa Uh]cbg'z'hc h'Ygh fY[fci dA'Ui 'a'Ui]a i a 'Ui 'a Aa Y'YbXfc]h' @Yg']bZcfa Uh]cbg'gcbh]'i ghfAYg'dUf'XYg'YI Ya d'Yg'VcbWYhg'z'XYg'a]gYg'Yb [UfXY'Yh'Yg 1 f]gdfi XYbWV'g'UXAei UhYg"

sDci f'ZUW]j]hYf]j cg'fYWX'YfVX'Yg'z'Y'a chYi f'XY'fYWX'YfVX'Y'f]i f'bhYfbYh'Yh i b]jYX'Yi hfAg'XA'hU]`A'fKUb'g`ci j fU[Y'gcbh'1/4]j chfY'X]gdcg]h]cb sGi f'bhYfbYh'z'Yg'Xcgg]Yfg'gcbh'a]g'1/4'ci f'Yh'Yb]f]VX]g'Yb'dYfa UbYbWV sbWi g'. '6i 'Yh]b'XY'j'Y]"

J chfY'Vcbj Ybh]cb'Vt`YVh]j Y'gi f'bhYfbYh

FYh'ci j Yn'hc h'Yg'Yg'X]gdcg]h]cbg'1/4'ci f'z'gdAW]Z]ei Yg'1/4]j chfY'gYVWYi f X'UVh]j]hA" sAbAZ]WYn'X i b'UVWAg']`ja]hA'1/4]j chfY'Vcbj Ybh]cb'Vt`YVh]j Y Yb]bhA[fU]hA'Yh'1/4'ci f'z'1/4]VX]c]g]f'dUfa]dfAg'XY'(' '\$'Vcbj Ybh]cbg' bUH]cbU'Yg'z'fA[]cbU'Yg'Yh'XAdUfhYa YbhU'Yg"

bhWi gsS'YfhYg'UWVi U]hA'XY'j chfY'Vcbj Ybh]cb'Vt`YVh]j Y'dUf'Y!a U]"

@Y'7cXY'Xi hfUj Uj'gi f'bhYfbYh

5VWAXYn'fUd]XYa YbhYhg]a d'Ya Ybh'1/4'hc i g'Yg'Ufh]WYg'Xi '7cXY'Xi hfUj Uj'" bhWi g'. '6i 'Yh]bg'XY'j'Y]"

@Yg'W]ZfYg'Yh]bX]WU]hYi fg!WAg'gi f'bhYfbYh

s8cbbAYg'gcWU'Yg
s5]XYg'1/4' Ya d'c]
s7U'YbXf]Yf'XYg'cV][Uh]cbg'gcWU'Yg'sYhZ]gWU'Yg

@Yg'a cXA'Yg'dYfgcbbU]gUV'Yg'gi f'bhYfbYh

FYh'ci j Yn'hc i g'Yg'a cXA'Yg'XY'YhfYg'z'XY'VcbhfUhg'z'XY'VWfh]Z]WU]hg'z XY'Zcfa i 'U]fYg'z'XY'VX'YVW!]ghg'z'XY'hUV'YUi I'XY'gmbh'AgY'Yh'XY WU'W'g'YggYbh]Y'g'dci f'U[]f'VcbW'AhYa Ybh'fUd]XYa YbhYhg]Ubg ZU]fY'X'YffYi f'" Jci g'dYfgcbbU]gYn'WUei Y'a cXA'Y'di]g]ci g]ja df]a Yn'`Y XcW'a Ybh]Z]bU's'WYgh'df'Ah's"

S

→ JCG'5J 5BH5; 9G

%'7ca d'Yh' d'i g'XY' %&\$ Xcgg]Yfg'WUggAg'dUf'h'AA Yg'z dci f'cVhYb]f'Yg'fAdcbgYg'1/4 hci hYg'j'cg]bhYffc[Uh]cbg"

&'dU]h]ei Y's' %Xcgg]Yf'1 hci hYg'Yg']bZcfa Uh]cbg'i h]Yg Ui 'a Aa Y'YbXfc]h'z'dci f'Aj]hYf 'U'bUj][Uh]cb'Yh'fYbj'c]g'YbhYf X]Z]fYbhYg'gci fW'g"

' 's5VWYgg]V'Y's' dUg'XY'Uf[cb 1 f]X]ei Y' @Yg']bZcfa Uh]cbg gcbh'WU]fYg'z'dUg'VYgc]b X]f]bhY'fd'Ah'f'Yg'hYi hYg"

Gi ddcfh'dUd]Yf

Gi ddcfh]bhYfbYh

CZfYg'XfUVcbbYa Ybh'X]gdc]V'Yg

HUf]Zg'hchUi I z\cf]g'ZU]g'XY'dcfh

bhYfbYh'Z' 'Dud]Yf' " , - ' < H

bhYfbYh ") - ' < H

