

# 40 FICHES DE DROIT DU TRAVAIL

*TOME 1 : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL*

---

L'ÉCOLE JURIXIO



**Extraits**

## **Présentation du pack de 40 fiches de droit du travail Tome 2 : les relations individuelles**

Ce pack regroupe 40 fiches conçues pour vous aider à comprendre les relations individuelles de travail, structurer vos connaissances et préparer efficacement vos TD et examens.

- ✓ Notions essentielles
- ✓ Définitions fondamentales
- ✓ Formation, exécution et rupture du contrat de travail
- ✓ Explications claires et structurées

## Sommaire du pack

- Consignes d'utilisation des fiches de l'école Jurixio 💡

### INTRODUCTION

- Fiche n°1 : Présentation du droit du travail
- Fiche n°2 : Les grandes tendances du droit du travail
- Fiche n°3 : Les sources du droit du travail
- Fiche n°4 : L'articulation des sources du droit du travail
- Fiche n°5 : Le raisonnement à adopter en cas de conflit de normes

### PARTIE 1 : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°6 : La qualification du contrat de travail
- Fiche n°7 : Les travailleurs des plateformes numériques
- Fiche n°8 : Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- Fiche n°9 : Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- Fiche n°10 : Le contrat de travail à temps partiel
- Fiche n°11 : Le travail temporaire – L'intérim

### PARTIE 2 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°12 : Le recrutement
- Fiche n°13 : Les formalités de l'embauche
- Fiche n°14 : Les conditions de fond du contrat de travail
- Fiche n°15 : La période d'essai

### PARTIE 3 : L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°16 : L'exécution du contrat de travail – Présentation
- Fiche n°17 : Le pouvoir de direction de l'employeur
- Fiche n°18 : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Fiche n°19 : Le pouvoir réglementaire de l'employeur
- Fiche n°20 : L'usage d'entreprise
- Fiche n°21 : L'engagement unilatéral de l'employeur
- Fiche n°22 : Les obligations du salarié
- Fiche n°23 : La clause de non-concurrence et la clause d'exclusivité
- Fiche n°24 : La rémunération du salarié
- Fiche n°25 : Le temps de travail
- Fiche n°26 : Les congés payés
- Fiche n°27 : Les droits fondamentaux du salarié
- Fiche n°28 : La distinction changement des conditions de travail / modification du contrat de travail
- Fiche n°29 : La suspension du contrat de travail

## **PARTIE 4 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Fiche n°30 : La rupture du contrat de travail – Présentation
- Fiche n°31 : Le licenciement – Présentation générale
- Fiche n°32 : Le licenciement pour motif personnel – Les motifs
- Fiche n°33 : Le licenciement pour motif personnel – La procédure de licenciement
- Fiche n°34 : Le licenciement pour motif personnel – Les effets du licenciement licite
- Fiche n°35 : Le licenciement pour motif personnel – Le licenciement illicite
- Fiche n°36 : Le licenciement pour motif économique
- Fiche n°37 : La démission
- Fiche n°38 : La prise d'acte de la rupture du contrat de travail
- Fiche n°39 : La résiliation judiciaire
- Fiche n°40 : La rupture conventionnelle

## **ANNEXES**

- Annexe n°1 : La retraite
- Annexe n°2 : Les articles importants à connaître
- Bibliographie

## Fiche n°6 : La qualification du contrat de travail

Plan de la fiche :

§1 : La qualification du contrat de travail

A) La définition du contrat de travail

B) Les critères du contrat de travail

1- Une prestation de travail

2- Une rémunération

3- Un lien de subordination (le plus important)

a) L'exigence du lien de subordination

b) La définition et les critères classiques du lien de subordination

c) Le critère du travail au sein d'un service organisé

d) La méthode utilisée : le faisceau d'indices

§2 : L'importance de la qualification du contrat de travail

A) L'enjeu général de la qualification : la soumission au droit du travail

B) L'enjeu procédural : la prescription

§3 : L'indisponibilité de la qualification

§4 : La preuve du contrat de travail

A) La liberté de la preuve

B) La charge de la preuve

1- Le principe : la preuve incombe au demandeur

2- Les présomptions posées par le Code du travail

a) La présomption de salariat (favorable au salarié)

b) La présomption de non-salariat (défavorable au salarié)

---

Le contrat de travail est la **clé d'entrée du droit du travail** : sans contrat de travail, pas d'application du Code du travail, pas de conseil de prud'hommes, pas de protection contre le licenciement, pas de régime général de sécurité sociale.

Toute la matière repose donc sur une opération préalable (la qualification du contrat) puis sur le choix d'une forme de contrat (CDI, CDD, etc.). D'ailleurs, on le verra, le CDI à temps plein est la norme, tout le reste est l'exception, et l'exception est sanctionnée par le retour au CDI (la requalification).

### §1 : La qualification du contrat de travail

#### A) La définition du contrat de travail

Le **contrat de travail** est le contrat par lequel une personne physique (le « salarié »), s'engage, moyennant une rémunération, à fournir une prestation de travail pour le compte d'une autre personne (un « employeur ») sous la subordination de celle-ci.

La définition donnée est issue de la jurisprudence car **aucun texte ne définit le contrat de travail**. Le Code du travail se contente de renvoyer au droit commun (art. L. 1221-1 : le contrat de travail est soumis aux **règles du droit commun**) et de poser des règles applicables « **aux salariés** » sans dire qui ils sont.

Ainsi, le contrat de travail est un accord de volontés entre 2 personnes :

⇒ Un **salarié**

⇒ Un **employeur**

Dans le cadre du contrat de travail, le salarié va **mettre son activité professionnelle à la disposition** d'un employeur, lequel a autorité sur le salarié. En contrepartie, le salarié reçoit une **rémunération**.

## B) Les critères du contrat de travail

Pour qu'un contrat puisse être qualifié en contrat de travail, 3 éléments doivent donc être réunis :

- ⇒ Une **prestation de travail** (Soc. 3 juin 2009, « L'île de la tentation » → J. ss L. 1221-1)
- ⇒ Une **rémunération** (art. L. 3221-2)
- ⇒ Un **lien de subordination** (Soc. 13 nov. 1996, « Société Générale » → J. ss L. 1221-1).

### 1- Une prestation de travail

Tout d'abord, l'objet même du contrat de travail est la réalisation d'une prestation de travail. Il peut s'agir d'une prestation **intellectuelle, artistique ou matérielle**.

Les participants à des **émissions télé de divertissement** peuvent d'ailleurs être considérés comme des salariés (Soc. 3 juin 2009, « L'île de la tentation » → J. ss L. 1221-1). La solution a ensuite été étendue à l'émission « Mister France » (Soc. 25 juin 2013, « Mister France » → J. ss L. 1221-1).

Par ailleurs, certaines activités ne peuvent pas rentrer dans la qualification de contrat de travail car elles ont une **finalité d'insertion/réinsertion**. Ainsi, la prestation réalisée par une personne incarcérée n'entre pas dans la qualification de contrat de travail (art. 717-3 C. pr. pén. / Soc. 17 déc. 1996 → J. ss L. 1221-1).

### 2- Une rémunération

Ensuite, pour qu'il y ait contrat de travail, il faut que la prestation de travail donne lieu à **rémunération** (art. L. 3221-2). Le contrat de travail est donc un **contrat à titre onéreux**. D'ailleurs, il peut y avoir contrat de travail, que la rémunération soit versée sous forme d'**argent ou en nature**.

 Par ailleurs, l'appellation que les parties ont donnée à la rémunération importe peu : il peut y avoir contrat de travail pour des « honoraires », une « rétribution » ou encore pour des « frais professionnels ».

Ainsi, l'entraide amicale, l'entraide familiale ou encore l'entraide agricole entre voisins ne sont pas des relations fondées sur un contrat de travail.

Enfin, un **très faible salaire** peut suffire à établir un contrat de travail. Ce qui compte, c'est qu'il y ait une contrepartie à l'activité pour activer les protections du Code du travail. En revanche, le non-respect du SMIC est une infraction, mais n'empêche pas la reconnaissance d'un contrat de travail.

### 3- Le lien de subordination (le plus important)

#### a) L'exigence du lien de subordination

Enfin, pour qu'il y ait contrat de travail, il faut – surtout – caractériser l'existence d'un **lien de subordination** entre les 2 parties. C'est l'élément le plus important, mais aussi le plus difficile à mettre en évidence.

L'arrêt Bardou est **fondateur** : il pose comme principe que le **lien de subordination** est la seule base pour qualifier juridiquement un contrat de travail (Soc. 6 juil. 1931, « Bardou »).

### b) La définition et les critères classiques du lien de subordination

**Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail, sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné** (définition issue de l'arrêt de principe : **Soc. 13 nov. 1996, arrêt « Société générale »**, J. ss L. 1221-1).

Autrement dit, d'après cette définition, le lien de subordination est caractérisé par **3 éléments** :

- ⇒ **1<sup>er</sup> élément : un pouvoir de direction** : l'employeur doit donner des ordres et des directives à son travailleur sur la manière d'accomplir la prestation (tâches, méthode, horaires, lieu).

Exemples : un planning imposé, des consignes sur la façon de procéder.

- ⇒ **2<sup>e</sup> élément : un pouvoir de contrôle** : l'employeur vérifie que ses directives sont suivies (il surveille l'exécution du contrat de travail).

Exemples : pointeuse, géolocalisation, reporting, supervision hiérarchique.

- ⇒ **3<sup>e</sup> élément : un pouvoir de sanction** : si le travailleur ne respecte pas ses obligations, il peut être sanctionné par l'employeur (c'est ce que l'on appelle le « **pouvoir disciplinaire** »).

Exemples : avertissement, mise à pied, licenciement, désactivation temporaire du compte (pour les plateformes).

En pratique, le juge n'exige pas toujours la preuve des 3 éléments pris isolément, il les apprécie **souvent globalement**, avec la méthode du faisceau d'indices.

### c) Le critère du travail au sein d'un service organisé

Dans son arrêt « Société générale », la Cour de cassation précise que le **travail au sein d'un service organisé** peut être un **indice** du lien de subordination (**Soc. 13 nov. 1996, « Société générale »**, J. ss L. 1221-1).

Exemple : un médecin est salarié d'une clinique. Peut-on dire qu'il est « sous les ordres » de son employeur ? Pas vraiment car la déontologie lui interdit justement de recevoir des instructions sur la façon de soigner ses patients. Le critère habituel (direction, contrôle, sanction) tombe un peu à plat pour ce genre de profession.

Pour cette situation, les juges ont trouvé une autre porte d'entrée : au lieu de chercher si l'employeur (la clinique) donne des ordres, ils regardent si le travailleur est intégré dans une organisation qui n'est pas la sienne. Le médecin a accepté d'assurer telle consultation, à tel horaire ; mais c'est la clinique qui gère l'inscription des patients, la salle d'attente, le planning. Autrement dit, la clinique maîtrise le cadre dans lequel le médecin exerce, même si elle ne lui dicte pas son diagnostic. C'est ça, le « **travail dans un service organisé** » : on ne prouve plus la subordination directement, on la déduit du fait que la personne travaille à l'intérieur d'une structure qu'elle ne contrôle pas.

⚠ Le critère du travail au sein d'un service organisé ne remplace pas le critère de la subordination mais c'est un indice complémentaire, utile quand les indices classiques (ordres, contrôle, sanctions) sont difficiles à observer.

### d) La méthode utilisée : le faisceau d'indices

Pour dire s'il y a un lien de subordination, le juge raisonne par la **méthode du faisceau d'indices**. C'est une méthode de preuve qui s'oppose à la logique du « critère unique ».

Plutôt que d'exiger la preuve d'un seul élément décisif et suffisant à lui seul (« critère unique »), le juge additionne une série d'éléments de faits (les indices) dont aucun, pris isolément, n'est ni nécessaire ni suffisant. Pour qu'il y ait lien de subordination, il faut combiner l'existence des indices.

👉 En pratique, chaque partie met en avant les indices qui l'arrangent, et le juge du fond pèse l'ensemble sans grille automatique (d'où une certaine marge d'appréciation). Dans un cas pratique, vous ne devez donc jamais conclure sur un seul indice, il faut recenser les éléments pour et contre, puis trancher.

Principaux indices :

- Direction, contrôle et sanction du travail (meilleur indice)
- Assignment d'un lieu et des horaires
- Fourniture des outils, du matériel et des locaux
- Travailler pour une seule personne (indice de l'exclusivité)
- Comportement de l'employeur (bulletins de paie, application d'une convention collective)
- Précarité extrême de la relation

Exemple : l'arrêt Labbane 🇫🇷 (Soc. 19 déc. 2000, « Labbane ») → J. ss L. 1221-1)

En l'espèce, un chauffeur de taxi louait son véhicule à une société. Il était libre de ses horaires, de son secteur et de sa clientèle : la cour d'appel avait refusé la qualification de contrat de travail. La Cour de cassation casse la décision de la cour d'appel car elle constate l'accumulation de contraintes : contrat d'un mois renouvelable, résiliable à très bref préavis, redevance incluant les cotisations sociales et révisable selon les tarifs du taxi, obligation de conduire exclusivement ce véhicule, de l'entretenir en utilisant les installations du loueur, de le présenter chaque semaine à l'atelier de celui-ci. Compte tenu de la précarité de la relation et de l'intensité des contraintes, le chauffeur n'a en réalité aucune entreprise.

**C'est le juge** qui, en fonction de ces indices, va déterminer s'il y a – oui ou non – l'existence d'un lien de subordination, et donc d'un contrat de travail.

## §2 : L'importance de la qualification du contrat de travail

### A) L'enjeu général de la qualification : la soumission au droit du travail

Il est essentiel de déterminer si l'on est en présence d'un contrat de travail puisque, si un contrat de travail a été conclu, ce sont toutes les **règles du droit du travail qui vont s'appliquer**. D'où l'intérêt de bien le qualifier dans un cas pratique.

Les règles du droit du travail sont très **protectrices du salarié**. En effet, si un contrat de travail est conclu, le salarié bénéficie d'un certain nombre de droits (qu'il ne peut pas invoquer s'il n'y a pas de contrat de travail).

Exemple : si une relation est qualifiée de contrat de travail, le salarié peut prétendre au versement d'un salaire minimum (SMIC), prendre des congés payés, prétendre à des indemnités de licenciement en cas de rupture du contrat, bénéficier du régime général de la sécurité sociale...

En revanche, s'il n'y a pas de contrat de travail, il s'agit généralement d'un **travailleur indépendant** (commerçant, artisan, professionnel libéral, autoentrepreneur...).

Exemple : Antoine demande à Fabienne la réalisation d'une prestation de travail en contrepartie du versement d'une rémunération de 3€/h. Il n'y a ici pas de contrat de travail puisque Fabienne est libre dans la réalisation de son travail, elle s'organise comme elle le souhaite : il n'y a pas de lien de subordination. Par conséquent, puisqu'elle n'est pas salariée, Fabienne ne bénéficie pas des règles du droit du travail. Fabienne ne peut donc pas bénéficier du salaire minimum (environ 8€ nets/h). Elle ne peut pas prendre des congés payés durant l'exécution de sa prestation. Elle ne peut prétendre au versement d'aucune indemnité de licenciement. En outre, au niveau de la sécurité sociale, Fabienne sera moins bien protégée.

Une relation qui correspond aux critères du contrat de travail (que l'on a mentionnés plus haut) peut donc être **requalifiée en contrat de travail**.

### B) L'enjeu procédural : la prescription

L'action par laquelle une partie demande de qualifier de contrat de travail une convention dont la nature est indéterminée ou contestée relève de la **prescription de droit commun de 5 ans**, et non des prescriptions abrégées du Code du travail (**Soc. 11 mai 2022, n° 20-14.421** → J. ss L. 1221-1).

Le point de départ de cette action est fixé à la **date de cessation de la relation contractuelle litigieuse** (même arrêt).

C'est un enjeu car le Code du travail **enferme les actions du salarié dans des délais très courts** : 12 mois pour contester la rupture du contrat de travail (**art. L. 1471-1**), 3 ans pour l'action en paiement du salaire (**art. L. 3245-1**). Or, ces délais courent en principe du jour où le demandeur a connu les faits.

 Il faut distinguer l'action en qualification (5 ans à compter de la cessation) des demandes pécuniaires qui en découlent, chacune restant soumise à sa propre prescription : rappels de salaire sur 3 ans, contestation de la rupture sur 12 mois. Autrement dit, on peut obtenir la requalification longtemps après, sans pour autant récupérer l'intégralité des sommes correspondant à toute la relation.

## §3 : L'indisponibilité de la qualification

La qualification du contrat de travail est **indisponible** : les parties ne peuvent pas décider entre elles de la qualification de leur relation.

La jurisprudence considère en effet que la seule volonté des parties est impuissante à soustraire un travailleur au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail (**Ass. plén. 4 mars 1983, « Barrat »** → J. ss. L. 1221-1).

Autrement dit, même si elles tombent d'accord pour appeler leur relation « contrat de prestation de services » ou « contrat d'entreprise », cela ne change rien à la nature réelle du lien si les conditions montrent qu'il y a en réalité un contrat de travail.

 Cette règle s'explique par le fait que le droit du travail est un **droit protecteur et d'ordre public** : si les parties pouvaient choisir librement la qualification, l'employeur (en position de force au moment de la négociation) pourrait imposer à chaque fois une qualification différente de celle de contrat de travail.

En résumé, l'existence d'une relation de travail salariée **ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination** qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles l'activité est exercée (**Soc. 17 avr. 1991, n° 88-40.121**).

## §4 : La preuve du contrat de travail

### A) La liberté de la preuve

La qualification est d'**ordre public**. Par conséquent, la preuve du contrat de travail est **libre**, elle peut être rapportée **par tous moyens** (**Soc. 27 mars 2001, n° 98-44.666**).

Ainsi, la preuve peut être apportée par des témoignages, des attestations, des plannings, des courriels, une géolocalisation, des relevés d'activité.

 C'est une exception à l'article 1359 du Code civil, qui exige un écrit au-delà de 1 500 € pour les actes juridiques.

## B) La charge de la preuve

### 1- Le principe : la preuve incombe au demandeur

**En principe**, en application du droit commun, la preuve incombe à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail (Soc. 21 juin 1984 → J. ss L. 1221-1). Le plus souvent, c'est le travailleur.

💡 Cependant, **par exception**, si la relation avait toutes les apparences d'un salariat (contrat écrit intitulé « contrat de travail », bulletins de paie réguliers, déclaration préalable à l'embauche), on présume que ce contrat de travail existe réellement. En effet, dans ce cas, ce serait absurde d'obliger un travailleur à reconstituer par des indices ce que l'employeur lui-même a déjà officiellement reconnu et documenté. Si l'employeur a délivré des bulletins de paie et signé un contrat de travail, c'est lui qui a créé cette apparence ; c'est donc à lui, s'il veut la contredire (en montrant par exemple qu'il s'agissait d'un stage ou d'une prestation indépendante) de prouver que c'était une apparence fictive (c'est-à-dire que malgré les documents, il n'y avait pas de subordination). C'est la jurisprudence qui consacre cette règle du **contrat de travail apparent** (Soc. 24 mars 1993 → J. ss L. 1221-1).

### 2- Les présomptions posées par le Code du travail

Dans 2 principales situations, la loi vient déplacer la charge de la preuve :

- La **présomption de salariat** (qui est favorable au travailleur)
- La **présomption de non-salariat** (qui est défavorable au travailleur)

Autrement dit, dans ces situations, au lieu de devoir démontrer concrètement la subordination (ou l'absence de subordination), la loi dit directement « dans telle situation, on considère que X est vrai, sauf preuve du contraire ».

#### a) La présomption de salariat (favorable au travailleur)

Pour certaines professions jugées fragiles, la loi **part du principe que ce sont des travailleurs salariés** : c'est ce que l'on appelle la présomption de salariat.

Le but, c'est d'éviter à ces personnes de prouver la subordination, souvent difficile à prouver dans ces métiers où il y a une grande autonomie.

Les travailleurs concernés sont les suivants :

- Les **artistes du spectacle** (art. L. 7112-3)
- Les **journalistes professionnels** (art. L. 7111-3)
- Les **mannequins** (art. L. 7123-3)
- Les **VRP**<sup>1</sup> (art. L. 7311-3)

Exemple : les mannequins 🧑

Une mannequin est engagée par une agence pour un défilé : elle choisit elle-même sa manière de marcher, n'a pas d'horaires fixes imposés au sens classique, peut refuser certaines prestations et travaille souvent pour plusieurs agences en parallèle. Si l'on appliquait le critère ordinaire du faisceau d'indices, la preuve d'un lien de subordination serait délicate (direction et contrôle au sens strict sont peu visibles dans ce type d'activité). C'est précisément pour éviter cette difficulté que la loi présume que la mannequin est salariée dès lors qu'elle est engagée en cette qualité contre rémunération : elle n'a rien à prouver, c'est à celui qui conteste le salariat (l'agence, ou un tiers) de renverser la présomption en démontrant l'absence de tout lien de subordination.

<sup>1</sup> Un VRP (Voyageur, Représentant et Placier) est un commercial itinérant qui visite une clientèle pour le compte d'un ou plusieurs employeurs pour prendre des commandes. L'autonomie apparente de cette profession (tournées et emploi du temps souvent fixés par le VRP, travail en dehors d'un établissement) rend le lien de subordination plus difficile à prouver, ce qui justifie la présomption de salariat.

### b) La présomption de non-salariat (défavorable au travailleur)

La loi pose aussi des présomptions de non-salariat : pour certaines personnes ayant choisi un statut d'indépendant, on part du principe qu'elles ne sont pas salariées (sauf à prouver le contraire).

Elle protège donc davantage l'entreprise qui fait appel à cette personne plutôt que le travailleur car elle rend plus difficile la requalification du contrat de travail.

Ainsi, la loi considère que les personnes suivantes ne sont – en principe – pas liées par un contrat de travail avec l'entreprise (**art. L. 8221-6 I**) :

- Les personnes immatriculées au **registre du commerce et des sociétés** (RCS)
- Les personnes immatriculées au **registre national des entreprises en tant qu'artisan**
- Les personnes immatriculées à l'**URSSAF en tant que travailleur indépendant**

Il s'agit d'une **présomption simple** : elle est renversée si ces personnes fournissent une prestation dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique **permanente** à l'égard de l'entreprise (**art. L. 8221-6 II**).

 *Il ne suffit donc pas que la subordination existe de temps en temps, il faut qu'elle soit constante et durable (jour après jour, mois après mois).*

---

### À retenir

- Le contrat de travail se qualifie à partir de **trois critères cumulatifs** : une prestation de travail, une rémunération, et surtout un lien de subordination.
- Le **lien de subordination** se définit par le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur, mais le critère du travail au sein d'un service organisé permet de le déduire indirectement quand ces pouvoirs sont peu visibles.
- Le juge raisonne par **faisceau d'indices**, sans exiger la preuve isolée d'un critère unique, comme l'illustre l'arrêt Labbane sur les chauffeurs de taxi.
- La qualification en contrat de travail **conditionne l'accès à l'ensemble des protections du droit** du travail, ce qui explique l'enjeu majeur de la requalification.
- L'**action en requalification** bénéficie de la prescription de droit commun de 5 ans, distincte des prescriptions plus courtes applicables aux demandes pécuniaires qui en découlent.
- La qualification est indisponible : ni la volonté des parties ni la dénomination choisie ne peuvent l'écarter, seules les conditions de fait comptent.
- La preuve du contrat de travail est libre, mais sa charge varie selon les situations : principe de la preuve par le demandeur, présomption en cas d'apparence de salariat, et présomptions légales de salariat ou de non-salariat pour certaines professions.

## **Vous souhaitez accéder aux 40 fiches complètes ?**

Le pack complet de 40 fiches de droit des relations individuelles de travail est disponible immédiatement, exclusivement au format PDF.

Quelques secondes après votre commande, vous pourrez ouvrir les fiches et commencer à travailler avec : **dans 30 secondes, votre support peut déjà être entre vos mains.**

[Accéder immédiatement au pack complet sur Jurixio](#) 