



UN AMALGAME DANGEREUX

Subordination et lien de Subordination

Le lien de subordination est une construction jurisprudentielle dont une vision historique ne correspond pas à la réalité sociale actuelle. Il doit être revisité, y compris dans son appellation, pour faciliter l'alignement des relations professionnelles avec les besoins d'engagement des salariés.

La subordination est « le fait d'être soumis à l'autorité de quelqu'un spécialement dans un ensemble hiérarchisé ». Le Grand Robert renvoie aux termes assujettissement, dépendance, esclavage, infériorité, obéissance, obéissance, sous-ordre, tutelle, vassalité, discipline. Il ajoute que la subordination est la « soumission à une chose », la soumission étant définie comme « la disposition à se soumettre, à obéir ». Elle est l'attitude d'une « personne qui est soumise, docile, humble, résignée ». La soumission est également décrite comme « l'action de se soumettre, de cesser le combat, d'accepter une autorité contre laquelle on a mené une lutte ».

Le comportement de certains employeurs (et de leur ligne managériale) et l'acceptation résignée de leurs salariés laissent penser que la subordination et la soumission ont leur place dans la relation professionnelle. D'aucuns ajoutent que le contrat de travail se caractérise bien par le lien de subordination, plus ou moins pesant selon les choix managériaux. Ces derniers peuvent en effet se situer sur une large échelle allant d'une direction autocratique à l'entreprise dite libérée. Au nom de cet amalgame entre lien de subordination et subordination, des managers et des organisations entières se sentent autorisés à avoir des exigences qui ne sont pas conformes au droit du travail. Ceci, d'ailleurs, souvent de bonne foi. Pour dissiper cette confusion, il est nécessaire, dans un premier temps, de rappeler la définition et la nature du lien de subordination qui est la contrepartie du risque économique assumé par l'employeur. Ce dernier doit le supporter, quelle que soit l'origine des capitaux et la finalité de l'activité (entreprise à finalité libérale ou assumant une mission de service public). C'est l'un des éléments déterminants qui différencie la relation salariée de la relation commerciale ou de sous-traitance. La Cour de cassation s'est très tôt positionnée sur ce critère qu'il s'agisse de juristes ⁽¹⁾, de postiers ⁽²⁾, de chirurgiens dentistes ⁽³⁾, de pharmaciens ⁽⁴⁾ ou, plus récemment, de mandataires ⁽⁵⁾, de médecins ⁽⁶⁾ et d'animateurs de ventes dans des grandes surfaces ⁽⁷⁾.

Assumant le risque économique, il est légitime que l'employeur détermine l'organisation de son entreprise

et les moyens qui lui apparaissent les plus appropriés à la réussite de son activité. Il en découle que relève d'un contrat de travail et non d'une relation commerciale (ou avec un travailleur indépendant), la relation avec un intervenant pour lequel l'entreprise fixe le lieu de travail, la durée du travail, les horaires, met à sa disposition les procédures et les outils de travail, qu'il soit question d'hôtesse d'accueil ⁽⁸⁾, d'experts, de sportifs ⁽⁹⁾, de kinésithérapeutes ⁽¹⁰⁾ ou de médecins ⁽¹¹⁾.

Suivant cette logique, l'employeur doit disposer de l'autorité nécessaire pour faire appliquer cette organisation, donner des directives et s'assurer qu'elles sont appliquées. L'appréciation de la réalité de ce pouvoir

varie selon la profession exercée par l'intéressé. Ainsi, il en sera différemment pour une fonction de direction demandant une importante autonomie et pour un poste, à faible qualification, d'exécution de tâches ordonnées et déterminées d'avance. Il a ainsi été considéré qu'étaient soumis à cette autorité d'employeur le conseil en publicité tenu de consulter son client pour toutes les décisions importantes ⁽¹²⁾, l'enseignant donnant des cours selon les programmes officiels ⁽¹³⁾, la négociatrice en immobilier dès lors qu'elle recevait du marchand de biens pour lequel elle travaillait des instructions précises et impératives et n'agissait que sur ses directives ⁽¹⁴⁾, les poseurs d'affiches occasionnels travaillant selon des directives générales déterminant tant le nombre d'affiches à poser que la périodicité et l'objet des distributions ⁽¹⁵⁾.

Pour conforter son autorité l'employeur doit disposer de la capacité de sanctionner. Il a ainsi été jugé que sont assujettis au régime général et, par conséquent, s'inscrivent dans un contrat de travail, des mandataires à l'encontre desquels la société disposait d'un pouvoir de sanction « consistant à décider de ne plus confier de mission » ⁽¹⁶⁾. En synthèse, la chambre sociale de la Cour de cassation avait, dans un arrêt de principe du 13 novembre 1996, défini le lien de subordination comme suit : « Le lien de subordination se caractérise 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 ». Cette définition est la référence, toujours d'actualité, qui sert d'appui aux magistrats pour déterminer la nature de la relation contractuelle.

Bien qu'il soit légitimement reconnu à l'employeur, puisqu'il assume le risque économique, de pouvoir donner ordres et directives et de sanctionner les manquements, il n'apparaît nulle part que le salarié doit être « une personne qui est soumise, docile, humble, résignée ». Le lien de subordination défini dans le cadre du contrat de travail ne met pas en place une subordination et une soumission du salarié et encore moins une soumission de sa personne à celle de l'employeur ou de son représentant. Cette incohérence apparente entre lien de subordination et subordination amène à se poser la question de savoir si le lien de subordination fait bien partie du contrat de travail ⁽¹⁷⁾.

Dans un article paru en mai 1999, Bernard Boubli, conseiller auprès de la Cour de cassation, intitulait un paragraphe : *Le lien de subordination juridique n'est plus dans le contrat de travail*. Il rappelait que l'inégalité entre le salarié et l'employeur n'est pas déterminée par le contrat de travail, mais résulte du système économique qui renverse, d'ailleurs, le sens de l'inégalité en cas de carence sur le marché de l'emploi de certaines compétences. Il interroge la place du lien de subordination dans le télétravail ou dans l'autonomie justifiant les forfaits jours sur l'année, dans l'exercice du droit de grève, droit constitutionnel, dans l'interdiction faite à l'employeur de modifier le contrat de travail sans le consentement du

salarié. Sur ce dernier point il fait observer que le pouvoir hiérarchique serait donc cantonné aux conditions de travail, ce qui ne concerne plus le contrat lui-même, mais la gestion des ressources humaines.

Ces réflexions ont près de vingt années et sont toujours d'actualité tant il apparaît que l'exercice par bon nombre d'employeurs (et leurs managers) d'une forme de soumission du salarié est incompatible avec la réalité du lien de subordination. L'objet, ici, n'est pas de déterminer si le lien de subordination fait ou non partie du contrat de travail. Il fait partie de la relation professionnelle.

En poursuivant l'analyse sous d'autres angles, tentons d'en cerner la nature. Dans une publication de janvier 2014 ⁽¹⁸⁾, Jacques Dechoz, inspecteur du travail, docteur en philosophie, s'interroge sur l'évolution des relations de travail et titre son article, *Les rapports de travail : du lien de subordination à l'assujettissement*. Il rappelle que le lien de subordination « s'inscrivait dans une constellation s'articulant autour du visage du patron, du règlement intérieur et de la sanction pécuniaire qui, longtemps, a été la sanction clef au sein de l'entreprise, symbole du pouvoir de l'employeur ». Le patron était le maître chez lui et le salarié était soumis à son autorité. Prenant en compte les effets de la transformation économique sur la gouvernance des entreprises dont les dirigeants sont de moins en moins les fondateurs, il fait observer qu'est née une nouvelle forme de soumission, qui serait justifiée par le lien de subordination.

L'expression de cette domination se fait désormais de manière plus insidieuse au travers de dispositifs d'animation du personnel comme, notamment, l'entretien d'évaluation et l'individualisation de la rémunération qui n'est pas sans rappeler le pouvoir de sanction pécuniaire. Il ajoute que cet assujettissement échappe au champ de la loi, contrairement au pouvoir disciplinaire, « très précisément parce qu'il s'inscrit non plus dans le registre de l'interdit et de la sanction, dans l'enceinte seule de l'entreprise, mais sur la totalité de l'individu – y compris hors les murs de l'entreprise – sous la forme du contrôle bienveillant et de la récompense à la soumission ». La soumission qui résulterait de cet assujettissement n'est pas plus légitimée par le lien de subordination que celle qui résulterait de l'exercice d'un pouvoir autocratique.

Un autre éclairage peut être apporté en s'intéressant à l'insubordination, que le Robert définit comme le « refus de se soumettre ou le fait de ne pas être subordonné à quelque chose ou quelqu'un » et indique comme contraire la subordination. Les exemples sont nombreux.

Il a ainsi été jugé que le refus de se soumettre au pointage constitue un acte d'insubordination grave, l'employeur

ayant le droit de mettre en place un contrôle du temps de travail effectué ⁽¹⁹⁾. Il en est de même du refus par le salarié d'accomplir, à la demande de l'employeur, des heures supplémentaires, à titre exceptionnel et dans la limite du contingent annuel, sans motif légitime, perturbant, ce faisant, le bon fonctionnement de l'entreprise ⁽²⁰⁾.

Constitue également une insubordination le refus réitéré par un salarié d'exécuter des tâches relevant de son contrat ⁽²¹⁾ ; le refus de venir accomplir un travail exceptionnel un samedi, alors même qu'il en avait été informé depuis plusieurs mois et que cette tâche entraînait dans le cadre de ses obligations professionnelles ⁽²²⁾ ; le refus d'exécuter un travail inhabituel de courte durée ne remettant pas en cause la qualification du salarié ⁽²³⁾ ; le fait de refuser, de façon réitérée, la nouvelle organisation de l'entreprise, de se soumettre à la hiérarchie du nouveau directeur opérationnel et de consacrer plus de temps à la création de nouveaux produits ⁽²⁴⁾ ; ou, enfin, le comportement désinvolte d'un salarié refusant le pouvoir de direction de l'employeur ⁽²⁵⁾. Il peut s'agir aussi du refus d'appliquer une clause de mobilité que l'employeur met en œuvre sans abus ⁽²⁶⁾, notamment en l'absence de motif légitime ⁽²⁷⁾.

À l'inverse, ne commet pas un acte d'insubordination le salarié qui refuse de se soumettre à une mise à pied conservatoire ordonnée verbalement par l'employeur, alors que les juges avaient, par ailleurs, constaté qu'aucune faute ne pouvait être reprochée au salarié ⁽²⁸⁾, ou celui qui refuse d'accomplir une tâche ne correspondant pas à sa qualification ⁽²⁹⁾, ou qui refuse de travailler dans de mauvaises conditions (mauvaise aération, chauffage défectueux, absence de protection contre l'incendie) ⁽³⁰⁾.

Il ressort que l'insubordination n'est pas le refus de se soumettre à la volonté de l'employeur, mais le refus de respecter ses engagements contractuels,

sous réserve que l'employeur respecte les siens. Il n'y a là aucune soumission. D'ailleurs, dans certaines circonstances le salarié doit bien veiller à ne pas se soumettre. Il a été, par exemple, jugé que le lien de subordination ne constitue pas, en lui-même, une cause d'exonération en faveur de l'employé qui facilite en pratique les fraudes d'un dirigeant de l'entreprise et qu'il appartient au salarié de refuser de s'associer aux détournements commis au détriment de l'employeur par un supérieur, même s'ils lui sont commandés par celui-ci ⁽³¹⁾. Il a également été jugé qu'est justifié le licenciement d'un salarié ayant participé, au profit d'un autre salarié sous la dépendance duquel il était placé, au détournement de matériel de récupération ⁽³²⁾, et enfin que l'état de subordination à l'égard d'un supérieur hiérarchique ne constitue pas une cause d'irresponsabilité pénale ⁽³³⁾. Le lien de subordination n'organise donc pas la soumission du salarié à son employeur ou ses représentants. Il est à noter d'ailleurs que l'employeur qui s'appuie sur le déséquilibre économique pour soumettre la volonté du salarié est passible d'une sanction pénale.

Dans un article, paru en 2003 dans la revue de sciences criminelles ⁽³⁴⁾, Yves Mayaud, professeur à Panthéon-Assas, commentait une affaire au cours de laquelle

L'inégalité entre le salarié et l'employeur n'est pas déterminée par le contrat de travail, mais résulte du système économique.

était apparu que l'employeur dirigeait ses salariés en poussant des hurlements en permanence, qu'il accumulait les vexations en les insultant publiquement, qu'il avait recours à des procédés inadmissibles pour les humilier et que les cadences et conditions matérielles de travail qu'il leur imposait faisaient d'eux « le prolongement d'une machine-outil ». Observant que les salariés acceptaient ces conditions de travail à la fois en raison de leur absence de qualification et de la situation particulièrement difficile de l'emploi en milieu rural, notamment dans le secteur de la confection, et au-delà du harcèlement moral, les magistrats ont déclaré l'employeur coupable du délit de soumission défini à l'article 225-14 du code pénal : « Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende ». Le texte mentionne les conditions de travail. Quelles que soient les exigences du processus de fabrication, les salariés ne peuvent pas être « le prolongement d'une machine-outil ». Le lien de subordination ne justifie pas leur soumission.

Sans pour autant s'inscrire dans ces conditions de travail extrême, toute tentative de soumission de la volonté du salarié est sanctionnée. Le harcèlement moral est un délit. Le fait de tenter de soumettre la volonté d'un salarié, tout en respectant des conditions de travail en apparence dignes, est un délit. Il a ainsi été jugé que constituaient un harcèlement moral : des agressions verbales répétées ⁽³⁵⁾, des menaces lancinantes ⁽³⁶⁾, des intimidations physiques et verbales ⁽³⁷⁾, la multiplication des avertissements ou de sanctions injustifiés ⁽³⁸⁾, le fait d'isoler la salariée en demandant à la collègue partageant son bureau de ne plus lui parler ⁽³⁹⁾ ou de confiner un salarié à un périmètre de déplacement pour le priver de tout contact avec ses collègues ⁽⁴⁰⁾.

En complément, une abondante jurisprudence fait application de l'article L 1121-1 du code du travail qui pose le principe de proportionnalité selon lequel : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché », c'est-à-dire à l'intérêt économique dont l'employeur supporte le risque. Il peut s'agir de la liberté d'expression, de circuler, vestimentaire, de port de signes religieux, politiques ou philosophiques visibles. Sont mis à contribution le Conseil constitutionnel et les instances judiciaires nationales et européennes.

Pour ne reprendre que quelques exemples du travail effectué dans ce domaine par la jurisprudence nationale, il a été jugé que l'interdiction faite aux membres du personnel d'un hôtel d'utiliser des emplacements de stationnement appartenant au domaine public voisin de l'hôtel n'est pas une restriction justifiée (en l'occurrence de circuler) ⁽⁴¹⁾ ; comme le fait de priver de son passeport et de son téléphone le participant à une émission de télé-réalité ⁽⁴²⁾ ; de décréter des pauses toilettes obligatoires, quand bien même seraient-elles justifiées par la nature de la tâche et les besoins de

productivité ⁽⁴³⁾ ; d'interdire l'achat d'un véhicule personnel d'une marque différente de celle commercialisée par l'employeur ⁽⁴⁴⁾ ; d'exiger qu'un salarié interrompe une période de repos pour se présenter à une cérémonie de vœux de l'entreprise ⁽⁴⁵⁾ ; d'imposer au salarié sa participation à une activité de loisir à l'occasion d'un séminaire se déroulant à l'étranger ⁽⁴⁶⁾ ; d'utiliser l'image d'un salarié sans son consentement dans des documents internes ⁽⁴⁷⁾ ou externes ⁽⁴⁸⁾.

Il a enfin été jugé, récemment, qu'un management par la peur, qui ne réunit pas nécessairement les éléments constitutifs du harcèlement moral, peut constituer un manquement de l'employeur à son obligation de prévention ⁽⁴⁹⁾. L'employeur doit donc s'assurer que son comportement n'inspire pas de crainte à ses salariés, qui doivent pouvoir user de leurs droits et libertés sereinement.

Quel que soit l'angle d'approche, il ressort que le salarié n'est pas soumis à son employeur.

Il ne reste que les managers, encore nombreux à être apeurés par leur propre incompétence, pour se cacher derrière cette vision du lien de subordination. Nous pensons à un jeune ingénieur qui nous est proche, auquel sa manager, jeune également, voulait imposer un reporting étroit sans en expliquer la finalité et qui, de guerre lasse y a renoncé, mais a fait en sorte que son départ soit acté. Le salarié est un être libre. L'objet du contrat de travail et, en particulier, du lien de subordination n'est pas de formaliser un quelconque renoncement du salarié à certaines de ses libertés. En signant le contrat de travail, le salarié ne se soumet pas à son employeur.

Comme toute convention le contrat de travail crée des obligations à l'égard de chacune des parties. Le loueur, par exemple, doit fournir un bien propre à la location et le locataire doit en faire usage conformément à sa destination. L'employeur doit fournir le travail promis, le salaire correspondant, les moyens nécessaires pour accomplir le travail. Le lien de subordination n'est autre que l'engagement du salarié à sa bonne foi et à ses meilleurs efforts pour exécuter les tâches qui lui sont confiées. Si l'on en conclut qu'il crée une forme de soumission à l'employeur, un renoncement à certaines libertés ou à un degré de liberté, il faudrait aussi considérer que le bail crée un lien de subordination entre le loueur et le locataire qui ne peut pas faire un usage totalement libre du lieu qui lui sert de domicile ou de la voiture qu'il utilise au quotidien pour ses déplacements.

Le lien de subordination n'est défini par aucun texte. Il est une construction jurisprudentielle. L'expression même de « lien de subordination » n'est pas définie par le code du travail. Elle est issue de l'histoire et ne correspond plus à la réalité sociale, à tel point que l'on

L'objet du contrat de travail n'est pas de formaliser un quelconque renoncement du salarié à certaines de ses libertés.

RÉFÉRENCES

1. Cass. soc., 5 mars 1986, no 84-12.403
2. Cass. soc., 26 mai 1983, no 82-11.739
3. Cass. soc., 4 nov. 1987, no 85-18.421
4. Cass. soc., 5 oct. 1989, no 86-15.574
5. Cass. 2e civ., 13 déc. 2005, no 04-18.104
6. Cass. 2e civ., 23 mai 2007, no 06-15.011
7. Cass. soc., 10 oct. 2002, no 01-20.094
8. Cass. soc., 31 mars 1981, no 80-11.331
9. Cass. 2e civ., 8 mars 2005, no 03-30.324 et Cass. soc., 14 juin 1979, no 77-41.305
10. Cass. soc., 7 mai 2002, no 00-14.451
11. Cass. 2e civ., 21 sept. 2004, no 03-30.144
12. Cass. soc., 9 nov. 1965, no 64-40.592
13. Cass. soc., 23 janv. 1980, no 78-41.425
14. Cass. soc., 18 juill. 2001, no 97-42.784 ; Cass. soc., 26 sept. 2002, no 01-43.212 ; Cass. soc., 29 avr. 2003, no 00-45.685
15. Cass. soc., 22 mai 1997, no 99-15.455, Bull. civ. V, no 188
16. Cass. 2e civ., 13 déc. 2005, no 04-18.104
17. Jurisprudence sociale Lamy n° 35, 4 mai 1999
18. Le droit ouvrier, janvier 2014, n°786
19. Cass. soc., 22 juill. 1982, no 80-41.012
20. Cass. soc., 26 nov. 2003, no 01-43.140
21. Cass. soc., 16 oct. 1996, no 94-45.593
22. Cass. Soc. 27 novembre 1991, n°88-44110
23. Cass. Soc. 13 octobre 1982, n°80-41231
24. Cass. Soc. 30 avril 2014, n°13-13834
25. Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-42021
26. Cass. soc., 26 mai 1998, no 96-41.574
27. Cass. soc., 12 janv. 2016, no 14-23.290
28. Cass. soc., 12 oct. 2005, no 03-43.935
29. Cass. soc., 11 mars 2006, no 04-43.687
30. Cass. soc., 13 mai 1997, no 94-41.844
31. Cass. soc. 22-5-1975 n° 74-40.454
32. Cass. soc. 18-5-1977 n° 76-40.582
33. Cass. soc. 5-10-1999 n° 3821 D
34. Revue de science criminelle 2003 p. 561
35. Cass. crim., 20 mai 2008, no 06-86.580
36. Cass. crim., 1er avr. 2008, no 07-86.891
37. Cass. soc., 6 juin 2012, no 11-17.489
38. Cass. soc., 23 sept. 2009, no 08-44.062
39. Cass. crim., 20 mai 2008, no 07-86.603 ; Cass. soc., 23 sept. 2009, no 08-44.061
40. Cass. soc., 10 nov. 2009, no 07-42.793
41. Cass. soc. 1-6-1994 n° 91-40.695
42. CA Versailles 13-12-2011 n° 10/01826, 6e ch.
43. C. prud. Quimper 18-3-1996 n° 95-433
44. Cass. soc. 22-1-1992 n° 90-42.517
45. CA Pau 20-12-2001 n° 00-1622
46. CA Toulouse 21-5-1993 n° 92-3894
47. CA Versailles 11-5-2004 n° 03-3256
48. CA Grenoble 27-1-2003 n° 99-4102
49. Cass. soc. 6-12-2017 n° 16-10.885

peut légitimement s'interroger, comme nous l'avons vu précédemment, sur sa place dans le contrat de travail. Il serait probablement pertinent d'inventer une formulation nouvelle, les mots clarifiant et forgeant les concepts. Il pourrait s'agir d'un « lien de collaboration salariée » qui s'opposerait au « lien de collaboration commerciale ou libérale ».

Les mots restent toutefois associés à des projections sociales aux racines profondes. Dans cette entreprise du domaine des services que nous accompagnons, lors d'une réunion d'un comité d'entreprise, les consultants mandatés par la direction pour analyser les scénarios d'évolution de l'organisation d'un service ont utilisé le terme « collaborateurs » avant de faire part de l'appréciation des salariés sur les schémas présentés. Les élus d'un syndicat qui affiche une posture nationale antagoniste ont repris les consultants en leur interdisant d'utiliser ce terme et en leur imposant d'utiliser le terme « salariés ». Ils rappelaient, qu'en effet, les salariés sont soumis au pouvoir de direction de l'employeur, à ses décisions et qu'il ne fallait pas tenter de les tromper en utilisant une terminologie qui pouvait leur laisser espérer une liberté dont ils ne disposaient pas. Ces mêmes élus ont distribué quelques jours plus tard un tract rappelant aux salariés qu'ils n'étaient pas des collaborateurs.

La confusion entre lien de subordination et subordination (ou soumission) ne vient donc pas que de certains employeurs.

C'est oublier que le salarié est un citoyen, majeur, libre et responsable de ses actes. Certes, selon la situation économique et la rareté de ses compétences, il peut valoriser plus ou moins fortement la contribution qu'il apporte à l'entreprise et la finalité alimentaire de l'activité salariée justifie que les abus des employeurs soient sanctionnés juridiquement ou socialement. Mais c'est le lot de tous les contrats et cela ne crée pas une posture de soumission particulière. Par son engagement, le salarié s'inscrit dans une organisation. Il doit être en mesure de la comprendre, percevoir sa place et sa contribution à ses enjeux, pour réaliser son activité en connaissance de cause, volontairement et dignement. C'est l'objet de l'organisation du droit d'expression individuel mais aussi de l'information faite au CSE qui concerne aussi bien la stratégie de l'entreprise que ses modes opératoires.

Le lien de subordination (ou lien de collaboration salariée) est le résultat d'un acte volontaire qui est la signature du contrat de travail. Cette volonté doit se poursuivre tout au long de l'exécution du contrat de travail. C'est le rôle de la ligne managériale de faire en sorte qu'elle persiste, en s'assurant que le salarié ne soit pas soumis à des contraintes qu'il considère illégitimes, c'est-à-dire injustifiées ou déséquilibrées, et que son individualité soit totalement respectée par une écoute sincère et des relations loyales. Il y a là un espace pour l'engagement réel du salarié, ses critiques constructives sur l'organisation, les moyens, la distribution du travail, dans le cadre d'une délégation conscientisée dont le degré de contrôle est défini d'un commun accord.

Jacques Uso, photo : Getty Images ■