



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

1er octobre 2014

Pièce n° 1

Finnish Society of Social Rights c. Finlande
Réclamation n° 106/2014

RECLAMATION

Enregistrée au Secretariat le 29 avril 2014

14 avril 2014

La Finnish Society of Social Rights a l'honneur de vous adresser la réclamation collective jointe en annexe, formée au motif que la législation finlandaise ne respecte pas, à ses yeux, les dispositions de la Charte sociale européenne.

La personne en charge de la présente réclamation au sein de notre association est son Président,

M. Yrjö Mattila

Président de la Finnish Society of Social Rights

Helena Harju

Secrétaire de la Finnish Society of Social Rights

Réclamation collective (I – III) formée au motif que, de l’avis de notre association, la législation finlandaise ne respecte pas les articles 12 et 24 de la Charte sociale européenne.

1. Contexte du recours

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de se prononcer sur la conformité des situations nationales au regard de la Charte sociale européenne et de la Charte sociale européenne révisée. La Finlande a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 21 juin 2002, après que le Parlement eut adopté, le 14 juin 2002, la loi n° 486 SopS 78 relative à la mise en œuvre en Finlande de dispositions de droit contenues dans ce traité (Laki uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta , <http://www.edilex.fi/valtiosopimukset/20020080?offset=1&perpage=20&phrase=14.6.2002%2F486&sort=relevance&searchKey=138478>).

Ladite loi (article 1er) *confère force de loi en Finlande aux dispositions de droit figurant dans la Charte (révisée) auxquelles ce pays s’est engagé à donner effet*. La Finlande a notamment accepté les articles 12, 23 et 24 de la Charte (révisée), dispositions assimilées à des règles de droit que les services administratifs et les organes juridictionnels finlandais sont tenus d’appliquer. De même, les observations interprétatives du Comité doivent guider l’application de ces dispositions et, en cas d’hiatus entre des textes législatifs finlandais et les articles de la Charte, les lois finlandaises doivent être modifiées et alignées sur les dispositions de la Charte dans le respect des lignes directrices édictées par le Comité quant à leur interprétation. Tel n’est malheureusement pas le cas dans notre pays, puisque certains textes de loi en vigueur demeurent contraires aux articles de la Charte et aux lignes directrices fixées par le Comité. Ce dernier avait déjà formulé, il y a quelques années, des observations concernant le non-respect de la Charte (révisée) en Finlande, mais cela n’a rien changé. Aussi notre association a-t-elle cru devoir former le présent recours, même si le Comité ne s’est pas encore prononcé sur notre précédente réclamation (88/2012).

2. Droit de la *Finnish Society of Social Rights* de présenter une réclamation

La *Finnish Society of Social Rights* (*Suomen Sosiaalioikeudellinen Seura r.y.* en finnois - *Socialrättsliga Sällskapet i Finland r.f.* en suédois), ci-après dénommée « l’association », est un organisme bilingue (finnois / suédois) qui a son siège dans la capitale finlandaise, Helsinki. Créée le 16 mars 1999, elle a été officiellement inscrite la même année au Registre finlandais des associations. Nous avons joint à la présente réclamation un document récent attestant de l’inscription de notre association audit Registre.

Notre association est ouverte à tous ; cela étant, nos membres sont pour la plupart des juristes et des spécialistes en sciences sociales qui s'intéressent aux droits sociaux des citoyens, tant d'un point de vue scientifique que pratique, et nous nous occupons notamment d'organiser des réunions publiques et tables rondes, de formuler des avis d'experts et de publier des articles scientifiques sur des questions sociales et dans le domaine de la santé. Au cœur de nos activités figurent également les droits des salariés, notamment ceux liés à leur contrat de travail qui les protègent contre les licenciements abusifs ; ils forment un pan important des droits sociaux qui intéresse tout naturellement notre association. Les droits des travailleurs ne sont pas du seul ressort des syndicats ; le plus souvent en effet, ils reposent sur des dispositions de loi et la protection qu'ils offrent s'étend à tous les salariés, qu'ils soient ou non syndiqués. Notre association s'estime habilitée à former les réclamations I et II exposées plus avant, quand bien même elles relèvent également des questions négociées et réglées par les partenaires sociaux. Nous sommes une association finlandaise principalement axée sur les droits sociaux, dont font partie les droits des travailleurs.

Nous entendons, par le biais des présentes réclamations, demander au Comité d'établir si la situation de la Finlande en matière de protection contre le licenciement est conforme à la Charte sociale européenne révisée (réclamations I et II). Nous souhaitons également savoir si la situation économique et les conditions d'existence des travailleurs qui ont été licenciés (légalement ou illégalement) et ont été réduits au chômage de longue durée sont conformes à la Charte (révisée).

Le Comité européen des Droits sociaux a indiqué, lors de l'examen de notre précédente réclamation (88/2012), que notre association était habilitée à lui soumettre des réclamations.

3. Recours et sanctions en cas de licenciement abusif (réclamation I)

Teneur de l'article 24

L'article 24 de la Charte (révisée) concerne le droit à la protection en cas de licenciement :

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Rapport du Gouvernement finlandais

Selon le rapport du Gouvernement finlandais, la relation causale entre un licenciement abusif et le préjudice subi par le salarié est réputée ne plus exister deux ans après ledit licenciement – voire moins. Le Gouvernement précise que le montant de l'indemnisation est toujours déterminé à titre individuel, en tenant compte de tous les faits de la cause.

L'indemnisation accordée en cas de licenciement abusif est, au regard de la législation finlandaise, plafonnée à 24 mois de salaire, mais le Gouvernement indique dans son rapport qu'en plus des indemnités comprises entre un minimum de trois mois et un maximum de 24 mois de salaire, la victime peut aussi demander réparation en vertu d'autres textes de loi – loi antidiscrimination, loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore loi relative à la responsabilité civile -, dès lors que les conditions propres au texte invoqué sont remplies. De ce fait, le Gouvernement laisse entendre que la législation finlandaise se borne à fixer le délai pendant lequel l'employeur peut être tenu responsable du préjudice causé par un acte injustifié. Elle offre ainsi aux victimes plusieurs possibilités pour demander réparation, qui ne s'excluent pas mutuellement : l'employeur peut être tenu d'octroyer au salarié une somme équivalant à 24 mois de rémunération, à laquelle peut venir s'ajouter une indemnisation au titre de la loi relative à la responsabilité civile (préjudice matériel et *precio doloris*).

Appréciation du Comité

Lors de l'examen du rapport du Gouvernement finlandais, le Comité a rappelé que l'indemnisation accordée en cas de licenciement abusif devait être à la fois proportionnelle au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasive pour l'employeur. Tout plafonnement de l'indemnisation qui pourrait avoir pour effet d'empêcher que les indemnités soient en rapport avec le préjudice subi et soient suffisamment dissuasives est à proscrire. Les juridictions compétentes pour décider du versement d'indemnités pour préjudice matériel et moral doivent statuer dans un délai raisonnable.

Le Comité a demandé des informations sur les éventuelles affaires dans lesquelles des salariés auraient obtenu une indemnisation au titre de la loi relative à la responsabilité civile dans un dossier de licenciement abusif.

S'agissant de la charge de la preuve, le Comité a relevé qu'en cas de litige en matière de licenciement, il appartenait à l'employeur de démontrer que ledit licenciement reposait sur un motif valable et sérieux.

Dans ses Conclusions 2012 (Finlande, janvier 2013), le Comité a noté que le droit finlandais ne prévoyait pas de possibilité de réintégration en cas de licenciement illégal. Il a rappelé que l'article 24 exigeait que la législation garantisse cette possibilité et a par conséquent jugé la situation contraire à la Charte (révisée).

Le Comité avait déjà eu l'occasion, lors de précédentes conclusions, de formuler des critiques à la lecture du rapport de la Finlande et de poser un constat de non-conformité (Conclusions

2007 et 2008). En 2008, il a jugé « la situation de la Finlande [non] conforme à l'article 24 de la Charte révisée au motif que les indemnités versées en cas de licenciement pour un motif non valable [étaient] plafonnées ». Ses reproches portaient sur deux points : (1) le fait que les indemnités accordées en cas de licenciement abusif soient limitées à 24 mois de salaire, et (2) l'absence de possibilité de réintégration.

Voies de recours offertes en Finlande

Notre association invoque l'article 18§2 de la Constitution finlandaise, libellé comme suit : « *Nul ne peut être privé de son travail sans motif légal* ». Il appert que, dans les faits, cette règle constitutionnelle n'a guère de poids ni de sens. La Finlande ne possède pas de Cour constitutionnelle et c'est au niveau politique que s'opère le contrôle du respect de la Constitution. Malgré les dispositions de cette dernière, les licenciements abusifs sont monnaie courante dans notre pays. Cela tient en partie à l'insuffisance des voies de recours et des sanctions infligées aux employeurs qui procèdent à un licenciement illégal, sanctions qui ne sont pas proportionnelles au préjudice subi par la victime et ne sont pas assez dissuasives pour l'employeur. L'indemnisation normalement octroyée par les tribunaux oscille entre six et douze mois de salaire, somme assujettie à l'impôt à raison de 30 à 50%. La réparation qu'obtient effectivement le salarié ne représente donc qu'une petite partie du préjudice réel dont il est victime. Le plafond de 24 mois de salaire est une limite absolue, et il est très rare que les tribunaux accordent de telles indemnités.

Notre association partage l'avis du Comité : en Finlande, l'indemnisation accordée en cas de licenciement abusif n'est pas proportionnelle au préjudice subi par la victime et n'est pas suffisamment dissuasive pour l'employeur. Ce constat est particulièrement vrai lorsque les travailleurs illégalement licenciés sont des salariés plus âgés, pour lesquels les six à douze mois de salaire versés à titre d'indemnités ne représentent qu'une fraction du tort qui leur est infligé. Une salariée licenciée abusivement se verra ainsi octroyer dix mois de salaire en compensation, soit environ 15 000 euros. Sur cette somme, elle devra acquitter 5 000 euros d'impôt, ce qui lui laissera une indemnité réelle de 10 000 euros - lesquels seront vite épuisés dans la mesure où la Finlande est le pays de l'UE où le coût de la vie est le plus élevé. Mais la pire des conséquences de son licenciement abusif tient au fait qu'elle n'a aucune chance de retrouver du travail si elle est âgée d'une cinquantaine d'années. Il lui faudra selon toute vraisemblance traverser une très longue période de chômage – quinze ans environ - avant d'atteindre l'âge de la retraite ; or, dans la mesure où c'est l'employeur qui est responsable de la situation dans laquelle elle se trouve du fait du plafonnement de l'indemnisation prévue par la législation finlandaise, elle devra se contenter jusqu'à sa retraite d'une aide à l'emploi d'un montant très modeste. La véritable réparation qui devrait lui être octroyée dans le cas présent consisterait à lui verser la différence entre son salaire et l'aide à l'emploi sur les quinze années en question, sans oublier les répercussions négatives sur sa pension liée aux revenus qui, faute de prendre en compte l'aide précitée, n'en sera que plus modique. Au regard des dédommagements auxquels elle aurait pu prétendre mais qui lui échappent en raison du plafonnement prévu par la législation finlandaise, l'octroi de 10 000 euros à titre d'indemnisation d'un licenciement abusif relève presque de la plaisanterie.

La loi relative à la responsabilité civile, la loi sur la non-discrimination et la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes jouent-elles un rôle dans les licenciements abusifs?

Le Gouvernement finlandais affirme dans son rapport que les victimes peuvent également demander réparation d'un licenciement abusif en invoquant des textes de loi autres que ceux qui relèvent de la législation du travail, notamment la *loi sur la non-discrimination*, la *loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes*, ou encore la *loi relative à la responsabilité civile*. Cette affirmation appelle de notre part les remarques ci-après.

1. Il est très rare, dans les faits, de pouvoir demander réparation d'un licenciement abusif par le biais de la loi relative à la responsabilité civile. Dans les affaires de ce type, la demande de réparation repose sur la rupture du contrat de travail. Cela signifie que l'employeur a procédé au licenciement du salarié au mépris des dispositions de la loi régissant les contrats de travail, de sorte que l'indemnisation due en pareil cas est dictée par les règles de ladite loi. Or il est dit très précisément à l'article 2§1 du titre 12 de la loi régissant les contrats de travail (<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>) que l'indemnisation à laquelle donne lieu un licenciement illégal se limite au versement d'une somme comprise entre 3 et 24 mois de salaire.

La loi relative à la responsabilité civile (*Vahingonkorvauslaki*) peut s'appliquer lorsque l'employeur cause au salarié un réel tort ou préjudice. Ce tort ou préjudice n'est normalement pas lié au licenciement abusif et les faits qui en sont à l'origine pourraient tout aussi bien s'être déroulés en dehors du lieu de travail. Notre association n'a eu connaissance d'aucune affaire de licenciement abusif dans laquelle le salarié aurait fondé son recours sur la loi relative à la responsabilité civile. Le Comité a demandé des informations sur les éventuelles affaires dans lesquelles des salariés auraient obtenu une indemnisation au titre de la loi relative à la responsabilité civile dans un dossier de licenciement abusif. Notre association est convaincue qu'aucun cas de ce genre ne s'est jamais présenté.

2. Il en va de même pour la loi n° 21 du 20 janvier 2004 sur la non-discrimination (*Yhdenvertaisuuslaki*) et pour la loi n° 609 du 8 août 1986 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (*Laki naisten ja miesten tasa-arvosta*). Ces deux textes ont peu de choses à voir avec les licenciements collectifs. S'ils sont invoqués dans de telles affaires, ils le sont dans le cadre d'un volet distinct – et les cas de ce genre sont, en pratique, très rares. De même, les manquements à ces lois ne donnent lieu qu'à une indemnisation fort modeste. Aux termes de l'article 9 de la loi sur la non-discrimination (<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040021>), les contrevenants (un employeur qui aurait fait preuve de discrimination lors du recrutement de personnel, par exemple) s'exposent à une amende et peuvent également être condamnés à verser à la victime des indemnités dont le montant dépend de la gravité des faits. La loi plafonne ces indemnités à 15 000 euros, mais les sommes accordées par les tribunaux sont en réalité bien moins élevées.

La loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19860609>) n'est guère plus généreuse. Son article 11 octroie aux victimes d'une discrimination fondée sur le sexe des indemnités comprises entre 3 240 et 16 210 euros, selon la nature des faits. Un non-respect de l'égalité entre les femmes et les hommes peut aussi être établi à l'occasion d'un licenciement abusif, mais les indemnités accordées à la victime seront alors cumulées sans que leur total puisse excéder le plafond de 24 mois de salaire prévu par la législation du travail.

Jurisprudence de la Cour suprême finlandaise

Les affirmations que formule notre association ci-dessus se trouvent étayées par la jurisprudence de la Cour suprême finlandaise, en particulier les affaires KKO 2010:74, 2010:93, 2013:10 et 2013:11 (<http://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/>).

L'affaire KKO 2010:74 concernait la discrimination d'une femme prêtre. Cette discrimination avait été constatée par les juges, qui n'avaient cependant condamné les coupables qu'à une simple amende, sans octroyer à la victime aucune indemnisation, alors qu'elle avait subi une discrimination.

L'affaire KKO 2010:93 portait sur l'égalité des sexes au regard de la rémunération. La Cour suprême a en l'espèce exigé que soit respectée l'égalité de rémunération hommes - femmes pour l'ensemble du personnel, mais n'a accordé aucune indemnisation aux salariés qui avaient été discriminés.

Dans les affaires 2013:10 et 2013:11, la Cour suprême a conclu à l'absence de toute discrimination.

Il ressort de ce qui précède qu'aucune des trois lois qu'invoque le Gouvernement finlandais ne saurait être prise en compte pour se prononcer sur la conformité ou non de la situation au regard de la Charte (révisée).

Conséquences des licenciements abusifs pour les salariés âgés

Pourquoi les licenciements abusifs ont-ils des conséquences si dramatiques pour les salariés âgés en Finlande ? En quoi le plafonnement de l'indemnisation que prévoit le droit du travail est-il si délétère ? La principale raison, aux yeux de notre association, tient à la grave crise de l'emploi qui traverse la Finlande. Lorsqu'un salarié âgé est licencié illégalement, il peut être amené à dépendre pendant de longues années des aides à l'emploi avant d'atteindre l'âge de la retraite. Un chômeur âgé a très peu de chances de retrouver du travail. Aussi est-il totalement faux d'affirmer que le lien de cause à effet entre le licenciement abusif et le tort subi de ce fait ne dure pas plus de deux ans. Peut-être en était-il ainsi à l'époque où l'économie était florissante, mais ces temps sont définitivement révolus. Le préjudice réel que risque d'entraîner un licenciement abusif peut s'avérer très important pour un salarié âgé, qui se trouve réduit à un chômage sans espoir. Le plafonnement de l'indemnisation que prévoit la

législation finlandaise du travail n'est donc pas proportionnée et est manifestement contraire à l'article 24 de la Charte, comme l'a déjà relevé le Comité dans ses conclusions. La modicité des indemnités encourage les employeurs à se débarrasser des salariés âgés et bafoue les principes qui se trouvent implicitement posés à l'article 24, à savoir que l'indemnisation accordée doit être à la fois proportionnelle au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasive pour l'employeur. Ces deux conditions préalables sont absentes du système finlandais.

L'employeur pourrait atténuer le préjudice infligé au travailleur licencié *en le réintégrant dans son emploi*, mais cette possibilité ne figure pas davantage dans le droit du travail finlandais. Faute de fondement législatif, les réintégrations sont extrêmement rares en Finlande. La loi régissant les contrats de travail ne connaît pas cette éventualité. Dans la quasi-totalité des licenciements abusifs, le salarié doit se contenter des maigres indemnités que lui alloue le tribunal, même si le préjudice qu'il subit risque de perdurer pour le restant de ses jours.

Teneur de la réclamation formée par notre association (I)

Le Comité a déjà indiqué dans les conclusions qu'il a formulées au vu du rapport soumis par la Finlande qu'il y avait violation de la Charte (révisée) sur deux points : le plafonnement à 24 mois de salaire de l'indemnisation octroyée en cas de licenciement abusif et l'absence de règle imposant la réintégration des travailleurs illégalement licenciés. Malgré ces constats clairement exprimés, rien n'a changé en Finlande. Notre association note que le Gouvernement est indifférent aux conclusions du Comité et ne fait pas grand cas des obligations qui lui incombent en tant qu'Etat membre du Conseil de l'Europe. C'est cette attitude, plus que fâcheuse, qui nous a incités à former une réclamation (réclamation I).

- a) Notre association estime que le fait que l'indemnisation accordée en Finlande en cas de licenciement abusif soit plafonnée et que le Comité ait déjà formulé plusieurs remarques à ce sujet constitue une violation grave de l'article 24 de la Charte (révisée). La Finlande a accepté l'article 24 et devrait donc supprimer ce plafonnement sans plus attendre.
- b)** Notre association estime que le fait que la législation finlandaise ne prévoit aucune possibilité de réintégration en cas de licenciement abusif et que la Finlande n'ait rien fait pour remédier à ce manquement en dépit des remarques formulées à plusieurs reprises à ce sujet par le Comité constitue également une violation grave de l'article 24 de la Charte (révisée).

Si la Finlande reste indifférente aux critiques énoncées aux points a) et b) ci-dessus, il conviendrait que le Conseil de l'Europe intervienne, car ce pays est membre à part entière de l'Organisation et est tenu de respecter les obligations qui lui incombent à ce titre.

Veillez agréer nos cordiales et respectueuses salutations.

Finnish Society of Social Rights

<http://ssos.nettisivu.org/>

Helsinki, 14 avril 2014

Yrjö Mattila

Helena Harju

Président

Secrétaire

Adresse: Koukkutie 4,

17200 Vääksy

Finlande

Courriel: yrjo.mattila@kela.fi

Tél. +358407154166

Annexes:

1. Décisions de justice

Cour suprême de Finlande (arrêts KKO : 2010:74, 2010:93, 2013:10 et 2013:11)
(<http://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/>).

Cour du travail, arrêt 2007-103 <http://www.edilex.fi/tt/20070103>

2. Travaux de recherche en la matière

”Mitä eläminen maksaa?” - [« De combien faut-il disposer pour vivre ? »]

http://www.kuluttajatutkimuskeskus.fi/files/5461/2010_04_julkaisu_perusturva.pdf

Mitä syöminen maksaa? - [« De combien faut-il disposer pour se nourrir ? »]

http://www.kuluttajatutkimuskeskus.fi/files/5462/2010_126_tyoseloste_ruokabudjetti.pdf

”Takaisin perusteisiin” – [«Retour à l’essentiel »]

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42400/Takaisin%20perusteisiin.pdf?sequence=1>

”Huono-osaisten hyvinvointi Suomessa” – [« La protection sociale des personnes disposant de faibles revenus en Finlande »]

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40230/Huono-osaisten_hyvinvointi.pdf?sequence=1

”Toimeentuloturvan verkkoa kokemassa” – « Le dispositif de protection sociale à l’épreuve des faits » (<http://hdl.handle.net/10138/38496>) (pages 50 à 74: *Minna Ylikännö. Työmarkkinatuki riittää, riittää, riittää – ei riittänytkään* [« *Les aides à l’emploi sont-elles suffisantes, moyennement suffisantes, insuffisantes ?* »]).

3. Législation finlandaise

<http://www.edilex.fi/valtiosopimukset/20020080?offset=1&perpage=20&phrase=14.6.2002%2F486&sort=relevance&searchKey=138478> Laki uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta 14.6.2002/486, SopS 78 (loi portant ratification de la Charte sociale européenne révisée et à la mise en œuvre en Finlande de dispositions de droit contenues dans ce traité)

<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20060624>. Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624 (loi sur les entreprises)

<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20021290> Työttömyysturvalaki (loi relative aux prestations de chômage)

<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20070334> Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (loi relative à la concertation au sein des entreprises)

<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055> Työsopimuslaki (loi régissant les contrats de travail)

<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19740412> Vahingonkorvauslaki (loi relative à la responsabilité civile)

<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19860609> Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes)

<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040021> Yhdenvertaisuuslaki (loi sur la non-discrimination)

Brochures législatives

Brochure « Chômage – mode d'emploi » :

http://www.kela.fi/documents/10180/578772/Unemployment_brochure.pdf/38b7be62-6840-41ef-b7e0-82e1627a351e

Brochure sur les prestations familiales et allocations logement :

http://www.kela.fi/documents/10180/578772/Home_and_family_brochure.pdf/846580c1-5eba-4e93-b504-ae544013668f