

**Accord n°2019-01 du 11 février 2019
relatif à l'organisation du temps partiel
dans la branche EPNL**

Préambule :

Le contrat à durée indéterminée à temps plein est la formule contractuelle de principe dans la relation de travail telle que définie dans le code du travail.

Cependant, les parties au présent accord rappellent que le recours au temps partiel est inhérent à l'activité d'un établissement d'enseignement ou de formation (rythme structurel annuel, hebdomadaire et journalier des établissements -séquencé par la présence des apprenants dans les locaux-).

Les nécessités d'organisation des établissements d'enseignement et de formation liées au rythme scolaire ou universitaire induisent un recours au temps partiel important :

- sur les métiers en interaction ou en proximité avec les apprenants ou liés à la présence de ceux-ci dans les établissements (activités d'enseignement, de formation, d'intervention pédagogique, éducation et vie scolaire, restauration etc.) ;
- ou à l'inverse, sur les métiers ou activités qui ne peuvent s'exercer que lorsque les apprenants ne sont plus dans les établissements (ménage et service).

Dans l'enseignement, il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée pour les activités d'enseignement ou connexes à celles-ci et pour des interventions ou activités non pérennes ou ponctuelles (cf. définition du CDD d'usage dit CDD'U dans le chapitre 2 de la CC EPNL). Ces situations induisent par nature un recours fréquent au temps partiel.

Le recours au temps partiel est lié dans l'enseignement supérieur et dans le second degré technique et professionnel à des interventions de courtes durées de professionnels à haute technicité qui, pour la grande majorité d'entre eux, sont en cumul d'emplois.

Le regroupement en demi-journées est techniquement complexe lorsque le temps a une référence annuelle, il devient d'ailleurs impossible à saisir lorsque le temps de travail comporte des séquences (temps induit et connexes) pendant lesquelles le salarié (enseignant) est totalement libre de son organisation.

Les parties au présent accord souhaitent que le volume horaire du salarié à temps partiel soit augmenté par tous les moyens, dans l'établissement quand cela est possible ou sur un autre emploi quand cela s'avère difficile.

Elles demandent :

- à la CPNEFP, en lien avec l'OPCO, de créer tout dispositif, comme le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles de bénéficier d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail ;
- aux employeurs, en s'appuyant notamment sur les outils développés par la Branche, de mettre en œuvre une politique de ressources humaines et une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) à destination des salariés leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité plus importante.

Compte tenu de l'hétérogénéité des métiers, des conditions d'emploi, des besoins organisationnels structurant ou des besoins des salariés, elles ont choisi de ne pas uniformiser les règles et d'éviter toute standardisation.

De nombreux salariés à temps partiel peuvent avoir d'autres activités professionnelles avec lesquelles l'emploi exercé dans les établissements d'enseignement doit s'articuler. Il en est de même des salariés ayant fait le choix d'arbitrer entre temps familial et temps de travail.

C'est pour toutes ces raisons que les parties se sont accordées :

- sur des modalités pratiques de dérogation aux principes généraux légaux gouvernant le temps partiel ;
- sur des règles spécifiques (durée minimale et modalités d'organisation du temps de travail) différentes selon les métiers et/ou la durée du temps de travail ;
- sur les contreparties à cette dérogation et la définition des garanties sociales spécifiques (regroupement des heures d'activité, accompagnement dans leur parcours personnel, priorités d'emploi etc.) ;
- sur deux modalités alternatives de regroupement en « demi-journées » pour les salariés à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs.

L'une permet un regroupement en 8 demi-journées maximum séparées par une « pause repas méridienne » et s'inscrivant dans une organisation traditionnelle du travail.

L'autre reprend l'idée développée dans l'accord de 2013 (période d'amplitude de 6 heures) mais en réduisant de 6 à 5 le nombre maximum de regroupements.

- sur le principe que les modalités de mise en œuvre du temps partiel doivent être déterminées en bonne intelligence et de concert entre le salarié et l'employeur. Ce qui induit que les parties peuvent dans la détermination de ces modalités déroger contractuellement aux règles énoncées par le présent accord.

Les parties au présent accord rappellent que cet équilibre ne s'entend que si :

- le salarié à temps partiel bénéficie d'une équivalence de garanties sociales avec les salariés à temps plein mais également de garanties spécifiques liées à sa situation ;
- les modalités de mises en œuvre du temps partiel sont clairement établies en amont ;
- le consentement du salarié est éclairé (information du salarié sur la nature du contrat, interdiction de la modification unilatérale du contrat de travail) ;
- le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité :
 - o sur les postes à temps plein ou à temps partiel lui permettant d'augmenter son volume horaire et par là même sa rémunération mensuelle ;
 - o sur un volume d'activité supplémentaire non pérenne par voie d'avenant pour complément d'heures conclu en application des dispositions de l'article [L. 3123-22](#) du code du travail ;
- le salarié à temps partiel bénéficie notamment d'actions de formation tant au niveau de la consolidation que de l'acquisition de compétences nouvelles favorisant ainsi l'employabilité.

Le présent accord :

- révisé les articles des sections de la CC EPNL identifiés à l'article 12 du présent accord ;
- annule et remplace l'accord sur le temps de travail du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015 conclu dans la Branche de l'enseignement privé sous contrat ;
- révisé l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999.

Le présent texte est un accord autonome, en application de l'accord de méthode du 6 juillet 2018. Il a vocation, à terme, à être intégré dans le corps de la Convention collective EPNL.

Certaines de ses dispositions pourront être ventilées dans plusieurs articles de celle-ci selon le plan défini par les organisations représentatives signataires et les thématiques à regrouper (période d'essai, garanties liées à l'ancienneté, etc.).

Article 1 : Champ d'application

Cet accord s'applique aux employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective EPNL (art. 2 de la CC EPNL).

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement quel que soit le mode d'organisation de la durée du travail.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps partiel ne s'appliquent pas aux salariés en forfait jours et aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII). Des dispositions légales et conventionnelles spécifiques leur sont applicables.

Section 1 : Dispositions générales relatives au temps partiel

Article 2 : Contrat de travail

2.1 Un contrat de travail écrit

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies par l'article [L. 3123-6](#) du code du travail¹ et par la convention collective EPNL (section 2 du chapitre 2 de la CC EPNL)

Toute modification du contrat de travail nécessite l'accord exprès des deux parties.

2.2 Les avenants pour complément d'heures

Par avenant pour complément d'heures conclu en application de l'article [L. 3123-22](#)² du code du travail, employeur et salarié à temps partiel peuvent augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat de travail initial.

Le refus par un salarié d'accepter un complément d'heures par avenant ou de renouveler celui-ci n'est pas constitutif d'une faute.

Dans le cadre d'un avenant pour complément d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à hauteur du temps plein défini conventionnellement ou par accord d'entreprise.

Les heures accomplies dans le cadre de l'exécution de l'avenant pour complément d'heures sont rémunérées au taux horaire brut contractuel sauf dispositions conventionnelles spécifiques ou accord des parties³.

Les heures éventuellement accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant pour complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

En dehors des situations de remplacement, le nombre maximal d'avenants pour complément d'heures pouvant être conclus est fixé à 4 par an⁴ et par salarié.

Conformément aux dispositions de l'article [L. 3123-6](#) du code du travail⁵, l'avenant temporaire doit mentionner les modalités de réalisation de ces compléments d'heures (motif du complément d'heures, durée d'application, nombre d'heures de travail et leur répartition tout au long de la durée de l'avenant).

Pour les salariés dont le temps partiel est annualisé ou modulé, la répartition fait l'objet d'un planning prévisionnel spécifique annexé à l'avenant.

- Sur les priorités d'emploi et notamment via les avenants pour complément d'heures voir, [article 4](#).

¹ Texte applicable à la date de signature du présent accord

² Texte applicable à la date de signature du présent accord

³ En cas de modification des missions induisant une modification de classification le taux horaire brut est revu en conséquence.

⁴ Année scolaire ou universitaire ou année civile si l'établissement a cette référence.

⁵ Texte applicable à la date de signature du présent accord

Article 3 : Période d'essai

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle d'un salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

Article 4 : Priorités d'emploi

L'employeur veille à donner la priorité aux salariés à temps partiel qui souhaiteraient accroître leur volume horaire contractuel.

Conformément aux dispositions des articles [L. 3123-3](#) et [L. 3123-22, 3°](#) du Code du travail⁶ :

- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein ou un emploi ayant une durée de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat et notamment égale à la durée minimale légale bénéficient d'une priorité d'emploi sur ces postes ;
- les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'emploi sur les compléments d'heures non pérennes par voie d'avenant temporaire.

L'employeur porte, par tout moyen à la connaissance des salariés et du comité social et économique, les disponibilités d'emplois, les compléments d'heures non permanents par voie d'avenant temporaire et le cas échéant un volume horaire disponible de manière pérenne.

Le support d'information dont l'employeur demeure libre fait mention :

- des caractéristiques des postes concernés (la nature du contrat, volume d'heures, la durée de l'avenant temporaire, la rémunération, la classification, la catégorie socio-professionnelle, les prérequis pour occuper le poste et les compétences attendues) ;
- du droit de priorité qui s'exerce sur des emplois équivalents ;
- et les conditions dans lesquelles les salariés peuvent l'exercer.

Le salarié qui souhaite exercer un droit de priorité formule sa demande par tout moyen permettant de déterminer une date certaine.

L'employeur répond au salarié, par écrit, dans un délai raisonnable à compter de la demande et au regard de la date de prise de fonction.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant, le cas échéant temporaire⁷, à ce contrat.

En cas de refus, en raison notamment d'un concours de priorités, l'employeur reçoit le salarié si celui-ci en fait la demande.

Article 5 : Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

⁶ Textes applicables à la date de signature du présent accord

⁷ Dans les conditions déterminées à l'article 2.2 du présent accord

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de sept jours avant la date d'exécution de ces heures.

Ces dispositions sont mentionnées dans le contrat de travail.

Le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies est de :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail ;
- 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines la durée moyenne de travail réellement effectuée par un salarié dépasse de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, la durée de travail mentionnée dans le contrat de travail est modifiée. Un avenant est rédigé en conséquence⁸.

- Pour les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail déterminée par l'avenant pour complément d'heures, voir [l'article 2.2](#)

Article 6 : Interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à deux heures.

Pour les étudiants et les salariés en cumul d'emplois, une interruption de plus de deux heures ou plusieurs interruptions d'activité peuvent être prévues sous réserve d'une durée minimale de travail de trois heures sur la journée concernée.

Les parties peuvent déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent article. Le contrat de travail énonce la ou les raisons invoquées par le salarié ainsi que la ou les contreparties à cette dérogation.

Article 7 : Sécurisation des parcours professionnels

Les parties à l'accord s'engagent, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif favorisant le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles, de bénéficier : d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

Pour cela, elles demandent à la CPNEFP d'étudier :

- toute mesure permettant de développer l'accès au droit à la formation pour les salariés à temps partiel (catalogue formation, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;

⁸ Conformément à l'article L. 3123-13 du Code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent accord

- toute mesure permettant de favoriser la formation des salariés à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences.

Les parties à l'accord demandent à la CPNEFP de développer toute mesure permettant l'accompagnement des salariés et des entreprises notamment de moins de 50 salariés dans la « démarche compétences » et la dynamique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (développement des zones de mobilité, développement des outils notamment numériques permettant une recherche d'emploi à temps plein ou complémentaire s'articulant avec l'emploi exercé à temps partiel).

- Sur le bilan des actions menées, voir [article 11](#).

Section 2 : Dispositions spécifiques à la durée minimale de travail et contreparties organisationnelles subséquentes

Les parties au présent accord ont choisi d'user de la possibilité ouverte à l'article [L. 3123-19](#) du code du travail, de déroger à la durée minimale légale de 24 heures.

Afin de tenir compte des spécificités organisationnelles liées à l'activité d'enseignement ou de formation et d'une forte proportion de cumul d'activités sur ces emplois, il est fixé une durée minimale différente par catégories de métiers.

Dans ce cadre et outre les garanties sociales spécifiques dont ils bénéficient (voir [section 1](#)), les parties au présent accord ont prévu des contreparties organisationnelles au bénéfice de l'ensemble des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures.

Ainsi, l'employeur proposera à tous les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale, le regroupement de leur activité sur des journées ou des demi-journées, leur permettant ainsi de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale d'activité fixée par l'article [L. 3123-27](#) du code du travail (24 heures).

Article 8 : Tous les salariés à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs

8.1 Durée minimale prévue au contrat

La durée de travail des salariés à temps partiel, à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs (cf. [article 9](#)) est au minimum de 17h30 par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel.

En application des dispositions de l'article [L. 3123-7](#) du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée au premier alinéa du présent article peut être déterminée dans le contrat de travail. Le contrat de travail ou l'avenant vise dans son préambule ou dans l'article concerné les raisons énoncées par le salarié.

8.2 Regroupement des horaires par journées ou demi-journées

Les salariés à temps partiel bénéficient d'horaires de travail réguliers repris dans un planning annuel remis dans les 15 premiers jours de l'année⁹ ou de la (re)prise effective d'activité.

Ce planning est éclairé par un emploi du temps hebdomadaire.

⁹ Année scolaire ou universitaire ou année civile si l'établissement a cette référence.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article [L. 3123-27](#) du code du travail (24 heures) sont regroupés en séquences de travail selon l'une des deux modalités alternatives définies ci-dessous :

- **Regroupement en demi-journées dans la limite de 8 par semaine** : sachant qu'une journée est composée de deux demi-journées séparées par une interruption d'activité méridienne ;
- **Regroupement en plages d'activité dans la limite de 5 par semaine** : pour l'application des présentes dispositions, la plage d'activité s'entend comme une période d'une amplitude de 6 heures consécutives pendant laquelle le salarié réalise son travail quel que soit son positionnement dans la journée.

L'alternative de regroupement d'horaires retenue par les parties figure au contrat de travail.

A titre dérogatoire, pour favoriser notamment le cumul d'activité ou en raison de la situation personnelle du salarié, les horaires peuvent être regroupés selon des modalités différentes. **Dans ce cas, le contrat de travail ou l'avenant vise dans son préambule ou dans l'article concerné les raisons énoncées par le salarié.**

8-3 : Semaines à 0 heure dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat

Les salariés exerçant dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat (premier et second degré) dont la durée de travail annualisée est inférieure à la durée minimale de travail fixée par l'article [L. 3123-27](#) du code du travail bénéficient de 4 semaines à 0h par an¹⁰.

Deux de ces semaines doivent être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement sauf accord entre l'employeur et le salarié.

¹⁰ Dans le cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail applicables dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat (premier et second degré) relevant de la CC EPNL, la semaine à 0 heure est une période non travaillée constituée de 6 jours ouvrables consécutifs. Les semaines à 0 heure apparaissent dans le planning annuel.

Article 9 : Personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs

Les enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs, chargés d'enseignement, les surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et les formateurs correspondent à des catégories d'emploi spécifiques et distinctes.

Compte tenu des contraintes organisationnelles inhérentes aux entreprises et/ou établissements de la branche EPNL, les parties conviennent que la durée minimale d'activité des enseignants, des enseignants chercheurs, des chercheurs, chargés d'enseignement, des formateurs et des surveillants d'examen de l'enseignement supérieur est fixée comme suit :

9.1 Durée minimale prévue au contrat

Personnel concerné	Durée minimale	Précision
Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs (enseignement supérieur)	Le cinquième de la durée de travail de référence à temps plein prévue par les dispositions conventionnelles applicables qu'elles soient de branche ou d'entreprise.	
Enseignants (1^{er}, 2nd degré)		
Formateurs	Le cinquième de la durée de travail de référence à temps plein prévue par les dispositions catégorielles de la CC EPNL.	A défaut, une durée minimale équivalente aux référentiels formation définis dans le cadre d'un appel à projet ou une habilitation.
Les chargés d'enseignement et formateurs en cumul d'emplois	Une heure par journée travaillée ou calculée sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par les dispositions conventionnelles applicables qu'elles soient de branche ou d'entreprise.	Cette durée minimale est constituée des heures quantifiables de travail (heures de face-à-face pédagogique, heures de présence ou découlant d'une obligation de service - jurys d'examen, visite d'entreprise, stages etc.-).
Surveillants d'examen du supérieur		

9.2 Regroupement des horaires par journées ou demi-journées

En contrepartie à la dérogation à la durée minimale fixée par l'article [L. 3123-27](#) du code du travail (24 heures), les heures quantifiables (heures de face-à-face pédagogique, heures de présence ou découlant d'une obligation de service - jurys d'examen, visite d'entreprise, stages etc.-) font l'objet d'un regroupement sur des journées ou demi-journées.

Ces regroupements sont identifiés dans un planning ou un plan de charge déterminé en fonction de l'activité ou de la discipline concernée.

Section 3 : Comité social et économique

Article 10 : Information du comité social et économique (CSE)

Conformément à l'article 4 du présent accord, la liste des disponibilités d'emplois ou compléments d'heures est mise à disposition du CSE par tout moyen.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ou le bilan social, et sauf périodicité différente prévue par accord d'entreprise, l'employeur informe le comité social et économique via la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) :

- du bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise et notamment lorsqu'il est aménagé sur des périodes excédant la semaine ;
- du nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures ;
- du nombre d'avenants pour complément d'heures signés.

Conformément aux dispositions de l'article [L. 3123-15](#) du code du travail¹¹, le bilan à temps partiel est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Le CSE est informé des recours ou demandes individuelles des salariés à temps partiel, formulées en lettre recommandée avec avis de réception, qui estimeraient ne pas avoir bénéficié d'une égalité de traitement et de la réponse apportée.

¹¹ Dans sa rédaction à la date de signature du présent accord

Section 4 : Dispositions techniques

Article 11 : Suivi de l'accord

Les parties au présent accord souhaitent que la CPPNI, en lien avec la CPNEFP, dresse un bilan pour appréhender les mesures prises dans le cadre de l'article 7 mais aussi sur le recours au temps partiel et les besoins des établissements dans le cadre d'une évolution des modèles économiques.

Article 12 : Dispositions conventionnelles révisées et supprimées

Le présent accord annule et remplace l'accord sur le temps de travail du 18 octobre 2013 conclu dans la Branche de l'enseignement privé sous contrat et révisé le 10 mars 2015.

Toute référence à cet accord dans le corps de la CC EPNL est modifiée (sont notamment visées les sous-sections 2 des sections 3 à 9 de la CC EPNL, note de bas de page de l'article 5.3 de la section 9).

Les dispositions suivantes de la section 1 de la CC EPNL sont supprimées :

- article 43.1 recours au temps partiel
- article 43.2 heures complémentaires
- article 43.3 interruptions d'activité
- article 43.5 garanties reconnues aux salariés à temps partiel

L'article 13 (temps partiel) de la section 8 de la CC EPNL est supprimé.

Les dispositions suivantes de l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 sont supprimées :

- article 3.4.2 – Droits des salariés à temps partiel ;
- article 3.4.3 – Heures complémentaires
- article 3.4.4 – Coupures quotidiennes

Article 13 : Nature du présent accord et application

Le présent accord est à durée déterminée.

Les dispositions de la section 2 du présent accord s'appliquent le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au journal officiel.

A l'exception des dispositions relatives aux avenants temporaires pour complément d'heures, les dispositions de la section 1 du présent accord s'appliquent immédiatement aux établissements et salariés relevant du champ d'application.

Article 14 : Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

Compte tenu des thématiques traitées dans le présent accord et des typologies d'entreprises présentes dans la Branche, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés à l'exception des engagements relatifs à leur accompagnement dans la dynamique GPEC prévu à son [article 7](#).

A cette exception près, l'ensemble des stipulations du présent accord, compte tenu de son objet, s'appliquent donc à toutes les entreprises relevant de la convention collective EPNL.

Fait à Paris, le 11 février 2019

Collège des employeurs	Collège des salariés
CEPNL	
	FD CFTC E&F
	SPELC