

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans et l'École des Relations du Travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons **au renouvellement des CSE**. Retrouvez les précédents numéros sur le [site de la DREETS Centre-Val de Loire](#) et [abonnez-vous](#) à la Newsletter.

PRÉSENTATION



Les premiers Comités Sociaux Economiques (CSE) ont fait leur apparition fin 2017 / début 2018. Ainsi le renouvellement des membres des comités a débuté pour certaines entreprises dès le 1er semestre 2022 et va se poursuivre tout à long de l'année 2023.

En 2020, **41,4 %** des entreprises **d'au moins 10 salariés** étaient couvertes par **au moins une instance représentative du personnel (IRP)** (Source : DARES). Et au 31 décembre 2020, on dénombrait près de 90 000 CSE.

Depuis les ordonnances Travail de 2017, le fonctionnement des IRP n'est plus strictement déterminé par la loi. Les dispositions législatives se bornent à définir le cadre d'ordre public ; la place de la négociation collective et de l'accord d'entreprise est essentielle pour fixer le fonctionnement et les attributions des instances. Or entre septembre 2017 et décembre 2019 seulement **8600 accords** de mise en place du CSE ont été signés (Source : [Synthèse des ordonnances travail](#), France Stratégie 2021).

Le renouvellement des CSE est donc une étape importante, aux enjeux multiples. Les retours d'expériences des premiers CSE peuvent être l'occasion de renégocier le périmètre de l'instance, d'étudier l'opportunité de mettre en place des représentants de proximité, de conforter le fonctionnement du CSE, de favoriser le renouvellement des élus.

Importance du calendrier

Le renouvellement a lieu à l'échéance des mandats de 4 ans, éventuellement réduits à 3 voire 2 ans par accord collectif ([Code du travail, art L2314-33](#)) sauf si l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs ([Code du travail, art L2313-10](#)). Il est essentiel de préparer le calendrier de votre élection car celle-ci doit avoir lieu avant l'échéance des mandats. Dans le cas contraire, et sauf prorogation des mandats ([voir question RH](#)) un délit d'entrave pourrait être caractérisé.

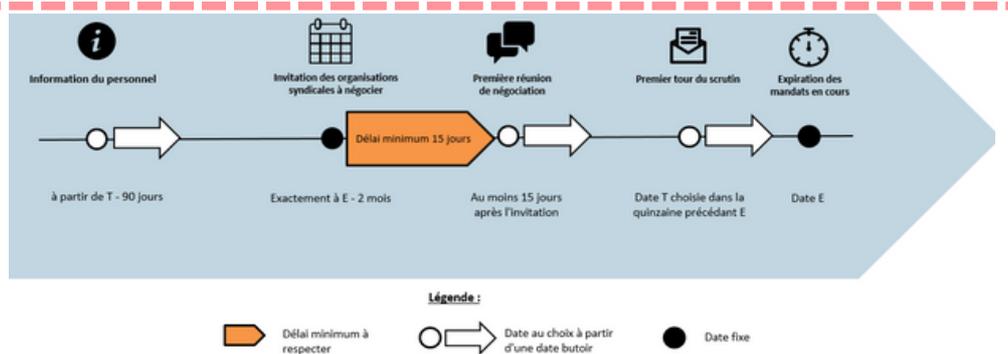
Pour établir le rétroplanning indispensable nous vous invitons à recourir à [la simulation disponible sur le site du ministère du travail](#).

L'élection est encadrée par 3 sujets de négociation : le périmètre de l'instance, l'organisation concrète de l'élection et enfin les moyens/attributions du CSE.

Exemple fictif :

Calendrier de renouvellement du CSE dont les mandats arrivent à expiration le **17/08/2023** dans une entreprise de **21 salariés et plus**.

Le scrutin doit être organisé dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat des délégués en exercice soit entre le **02/08/2023** et le **17/08/2023**.



Le personnel peut être informé à partir du **04/05/2023** en respectant un délai maximum de 90 jours entre la diffusion de cette information et la date du premier tour de scrutin. Les organisations syndicales doivent être invitées à négocier exactement le **17/06/2023**, soit deux mois avant l'expiration des mandats en cours. La 1ère réunion de négociation peut ensuite se tenir à partir du **02/07/2023**, soit au moins 15 jours après que l'invitation est parvenue aux organisations syndicales.

Négocier sur le périmètre de l'élection

En amont des élections, la détermination du périmètre est une étape importante. Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise mais si des établissements distincts sont reconnus, un CSE central et des CSE d'établissements sont constitués ([Code du travail, art L2313-1](#)). Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord majoritaire signé par les délégués syndicaux, ou à défaut par accord avec le CSE signé à la majorité des titulaires.

Lorsque la négociation ne l'a pas permis, l'employeur fixe seul le périmètre par décision unilatérale. Dans cette hypothèse, il tient compte des critères fixés par le code du travail et la jurisprudence ([voir question RH](#)).

A noter : Le périmètre de mise en place du CSE peut être différent de celui de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Un CSE unique peut recouvrir plusieurs CSSCT dans des lieux géographiques distincts, en fonction des besoins en santé et sécurité ([Code du travail, art L2315-43](#)). Le périmètre peut inclure les représentants de proximité (voir page 2).

Négocier sur l'organisation concrète de l'élection

Le **protocole d'accord préélectoral (PAP)**, permet de fixer les modalités d'organisation de l'élection : date et horaires de l'élection, nombre de sièges à pourvoir, représentation équilibrée femmes/hommes... Le PAP répartit le personnel dans les collèges et les sièges entre les collèges. Les collèges électoraux dépendent des catégories professionnelles de l'entreprise. Dans les entreprises de **11 à 24 salariés**, ne sont élus qu'un titulaire et un suppléant. L'électorat est un collège unique qui regroupe l'ensemble des catégories professionnelles.

Dans les entreprises de **24 à 49 salariés** les élections sont organisées en deux collèges : le premier étant celui des ouvriers et des employés, le second celui des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Mais s'il y a **plus de 25 salariés** ingénieurs, chefs de service et cadres dans une entreprise quelque soit son effectif, un troisième collège est constitué. Dans ce cas de figure le premier collège regroupe les ouvriers et employés, le second les techniciens, agents de maîtrise et assimilés, et le troisième collège regroupe les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques.

Le PAP est adopté à la "double majorité" : il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont celles ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections ([Code du travail, art L2314-6](#)).

En cas de mise en place du vote électronique, celle-ci doit être prévue dans le PAP.

Négocier sur les attributions et moyens du CSE

Depuis les ordonnances travail, la négociation collective est au cœur du fonctionnement des instances. A défaut d'accord les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent.

- Pour répondre à un enjeu de proximité au niveau local du fait de la disparition des délégués du personnel et faire remonter les problématiques de santé, sécurité et conditions de travail, des **représentants de proximité** peuvent être désignés. Ce sont des membres du CSE ou des personnes désignées par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du comité. Leur mise en place n'est possible que par accord collectif. Dans la pratique, peu de représentants de proximité ont été institués : leur rôle et leurs moyens sont peu définis par les textes. Par accord ils peuvent se voir attribuer des heures de délégation et des attributions supplémentaires en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, notamment constituer un relai entre les salariés et les élus au CSE, participer ou réaliser les inspections ou visites en santé, sécurité ([Code de la santé publique, art R1432-120-1](#)). Pour une étude approfondie des représentants de proximité, voir l'étude commanditée par [France stratégie](#).
- Il est possible d'instituer des **commissions** au sein du CSE au-delà des cas où leur mise en place est obligatoire. Par exemple sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail avec la commission du même nom (CSSCT). Obligatoire ou non, la loi n'a pas prévu de crédits d'heures spécifiques pour les membres des commissions. En négocier est important pour permettre d'assurer le fonctionnement de l'instance.
- Pour répondre à un enjeu de fonctionnement et de renouvellement de l'instance, la présence des **suppléants** aux réunions du CSE peut être instaurée par accord collectif. Il peut également être envisagé d'octroyer un crédit d'heures de délégation spécifique aux élus suppléants.
- Le nombre de **consultations du CSE** ainsi que le nombre de **réunions du CSE** peuvent être aménagés ; par exemple au delà des 4 réunions annuelles consacrées aux questions de santé, sécurité, et conditions de travail ([Code du travail, art L2315-27](#)), dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- La **durée de formation** des élus en santé, sécurité et conditions de travail peut être supérieure au minimum prévu par le code du travail. Légalement cette durée est de 5 jours lors du premier mandat, et de 3 jours ou de 5 jours en cas de renouvellement pour chaque membre de la délégation du personnel ([Code du travail, art L2315-18](#)). Pour plus d'information voir la [newsletter n°23 : la formation des instances](#).



Le **budget du CSE** est partiellement un sujet de négociation. La contribution versée chaque année par l'employeur pour les activités sociales et culturelles (ASC) est déterminée par accord d'entreprise ou convention collective. Il n'y a pas d'obligation légale concernant le versement d'une subvention par l'employeur pour le budget des ASC. En l'absence d'accord d'entreprise, la participation de l'employeur aux ASC ne peut pas être inférieure à celle de l'année précédente.



FOCUS SUR DES ACCORDS NEGOCIES EN CENTRE-VAL DE LOIRE

La négociation sur le renouvellement du CSE peut être l'occasion de tirer des enseignements de la 1ère mandature. Pour l'organisation des élections certains accords choisissent un cadre de mise en place distinct des CSSCT, recourent à des représentants de proximité malgré un CSE unique. D'autres accords dotent le CSE de moyens supplémentaires, en terme d'heures de délégation notamment.



Penser le cadre de mise en place du CSE

-Lors de la 1ère mandature étaient présents un CSE central et des CSE d'établissements sans représentant de proximité. Désormais un des secteurs devient autonome avec sa propre direction. Pour continuer le dialogue social au niveau local et permettre une meilleure représentation des salariés de ce secteur sont mis en place des représentants de proximité (**Accord collectif relatif aux représentants de proximité conclu le 11/04/2022** avec les délégués syndicaux CGT et CFDT, dans une entreprise de l'**Indre** spécialisée dans l'aménagement et l'entretien de routes).

-A la suite des retours d'expérience des représentants de proximité lors de la 1ère mandature, leur intervention a été revue. Leur secteur d'activité est élargi et un temps d'échange est prévu avec les directeurs d'établissements dont relèvent les représentants de proximité (**Avenant à un accord d'entreprise relatif au dialogue social conclu le 25/05/2022** avec les délégués syndicaux CGT, SUD, CFDT, dans une entreprise du **Cher** de 600 salariés spécialisée dans l'aide aux personnes handicapées).

-Cinq CSSCT sont mises en place au sein de l'entreprise, dans des secteurs géographiques différents. En revanche il n'est institué qu'un seul CSE (**Avenant à un accord collectif relatif au CSE conclu le 17/10/2022** avec les délégués syndicaux, CGT, UNSA, SUD, dans une entreprise d'**Indre-et-Loire** de 10000 salariés spécialisée dans le transport ferroviaire).

Renforcer les attributions du CSE

Augmentation des heures de délégation

-En raison de l'accroissement des missions santé au sein de l'entreprise, il est décidé de recourir à l'augmentation des heures de délégation du secrétaire de la CSSCT : 80h annuelles désormais au lieu de 40h (**Avenant à un accord d'entreprise relatif au dialogue social conclu le 25/05/2022** avec les délégués syndicaux CGT, SUD, CFDT, dans une entreprise du **Cher** spécialisée dans l'aide aux personnes handicapées qui emploie 600 salariés).

-Deux référents harcèlement sexuel/agissements sexistes bénéficient chacun de 16 heures supplémentaires. Jusque-là, un seul référent était en charge de ces questions, disposant de 8 heures supplémentaires (**Avenant à un accord collectif relatif au CSE conclu le 17/10/2022** avec les délégués syndicaux, CGT, UNSA, SUD dans une entreprise de transport ferroviaire d'**Indre-et-Loire**).

Participation des suppléants aux réunions du CSE

-Contrairement à ce que prévoit le code du travail, le suppléant peut assister aux réunions du CSE en toute circonstance et non uniquement en cas d'absence d'un titulaire (**Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, conclu le 09/07/2020**, avec les titulaires du CSE dans une entreprise du **Loiret** de 14 salariés, spécialisée dans la production agricole).

Augmentation du nombre de consultations et de réunions

-Le CSE se réunit 15 fois par an à l'initiative du Président.
-Trois réunions/an sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (**Accord collectif relatif au fonctionnement du CSE, conclu le 20/10/2022**, avec le délégué syndical CFDT, dans une entreprise du **Cher**, spécialisée dans l'industrie et l'aéronautique).

Amélioration de la santé et de la sécurité

-Un crédit d'heures mensuel de 8 heures par mois est alloué aux membres de la CSSCT (**Accord collectif relatif à la CSSCT, conclu avec un délégué syndical CFDT, dans une entreprise du Cher** de plus de 300 salariés, spécialisée dans le commerce de gros).

-Quand bien même l'effectif de 300 salariés n'est pas atteint dans l'entreprise, il est décidé de mettre en place une CSSCT (**Accord collectif préélectoral du CSE, conclu le 09/11/2022** avec les délégués syndicaux CFE-CGC et FO dans une entreprise d'usinage du **Cher**).



QUESTIONS RH



-Quels critères permettent de caractériser un établissement distinct ?

Lorsqu'il n'a pas été signé d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts au regard de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Il faut ajouter à cette autonomie de gestion du personnel une autonomie dans la gestion de l'activité. En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par la DREETS dont relève l'entreprise ([Code du travail à l'article L2313-4](#)) et ([Code du travail, art. L2313-5](#)).

-Qui négocie le protocole d'accord préélectoral (PAP) ?

L'employeur ou son représentant participe à la négociation du PAP.

- Dans les entreprises comptant entre 11 et 20 salariés, l'employeur n'est tenu à inviter à la négociation que si au moins un salarié s'est porté candidat. A défaut l'employeur organise seul l'élection.
- Dans les autres entreprises l'employeur est tenu d'inviter :

--les organisations syndicales (OS) qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, constituées depuis au moins 2 ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise/établissement

--les OS représentatives dans l'entreprise/l'établissement (présence d'un délégué syndical ou d'une section syndicale)

--les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ([Code du travail, art. L2314-5](#)).

L'invitation des OS se fait par courrier pour celles représentatives dans l'entreprise/l'établissement et celles affiliées à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel. Cette information se fait par tout moyen (LRAR, courrier électronique...) pour celles qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

-Lorsque les mandats arrivent à expiration, est-il possible de les proroger par décision unilatérale ?

Non, il n'est possible d'envisager une telle prolongation que par la conclusion d'un accord collectif unanime, signé entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise. La prorogation doit être expresse et non équivoque.

La prorogation ne peut résulter d'une délibération du comité social et économique ou encore d'une disposition de son règlement intérieur ([Code du travail, art. L2314-34](#)).



-Comment mettre en place le vote électronique dans l'entreprise ?



La possibilité de recourir au vote électronique pour les élections du CSE peut être ouverte par un accord collectif ou à défaut, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, par une décision unilatérale de l'employeur ([Code du travail, art R. 2314-5](#)). En revanche, aucune tentative préalable de négociation avec les salariés ou les membres du CSE n'est obligatoire en l'absence de délégués syndicaux ([Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533](#)).

Une notice d'information complète et détaillée doit être remise à chaque salarié. Il convient également de former les membres du CSE et du bureau de vote sur le système de vote, ainsi que prévoir une assistance technique sur la durée du scrutin. Le système de vote doit comporter toutes les garanties prévues à l'[article R2314-6 du code du travail](#).

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, l'obligation de déclarer le système de vote électronique à la CNIL est supprimée. Cependant, la CNIL peut assurer un contrôle du traitement des données personnelles a posteriori.

Le recours au vote électronique doit respecter les principes généraux du droit électoral, dont l'exercice personnel du droit de vote : les salariés ne peuvent donc pas voter en lieu et place d'autres salariés, que les élections soient organisées par voie électronique ou non. Dans le cas contraire l'élection peut être annulée ([Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-29.022](#)).

Dans un [arrêt du 15 juin 2022](#) la Cour de cassation considère comme conforme au principe de publicité du scrutin garanti par ces dispositions, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise. En l'espèce, en présence d'un vote par voie électronique, donc en l'absence de salle de vote, le bureau de vote s'était réuni pour dépouiller les résultats, ceux-ci avaient été imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement électronique, affichés, puis largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel, de sorte que les conditions de publication des résultats devaient être considérées comme régulières.

LE POINT DE VUE DE ...



Rachid BOUADMA, secrétaire général de l'Union départementale (UD) de la CFDT du CHER et délégué syndical d'une entreprise de BTP de 65 salariés Centre fenêtre et fermetures.

Comment l'union départementale intervient-elle dans la négociation des protocoles d'accord électoraux ?

En tant que secrétaire général, je reçois presque toutes les invitations à négocier le PAP qui sont adressées à l'UD par LRAR. Je vais chercher les LRAR puis ensuite les redistribue aux différents syndicats : santé, btp, services... Certaines entreprises envoient également un mail nous informant de l'invitation à négocier. Nous sommes 10 à la CFDT du Cher à être habilités pour négocier un PAP. Nous avons reçu une formation spécifique d'une journée sur les pièces nécessaires, les points obligatoires, les points importants...En principe chaque syndicat négocie les PAP de sa branche. Mais lorsque ce n'est pas possible, il nous arrive d'aller négocier dans une branche qui n'est pas la nôtre.

Quelle est l'évolution du nombre d'invitations à négocier le PAP ?

Difficile de dire si toutes les entreprises qui le devraient nous invitent à négocier. Ce qu'on observe, c'est que l'on reçoit beaucoup moins d'invitation depuis l'ordonnance Travail. 85% des entreprises du CHER ont un effectif de moins de 20 salariés. Par conséquent si personne ne lève le doigt pour être candidat, il n'y a pas de négociation du PAP dans ces entreprises. Le dialogue social dans les TPE a beaucoup perdu : moins d'heures de délégation, moins d'élus et tout autant de travail pour les IRP ! Autre incidence, dans les 15 à 20% d'entreprises restantes, c'est un peu la bataille entre les syndicats pour avoir des candidats et obtenir la représentativité syndicale. Au final, peu d'entreprises soumises au PAP pour beaucoup de syndicats !

Comment se passe la négociation du PAP ?

C'est une négociation très verrouillée. On n'arrive à négocier que le minimum, que le légal. Obtenir 2 collèges ? Non. Des représentants de proximité ? Non plus... Là où auparavant on négociait en 30 minutes, il faut 3 heures pour un PAP à minima. Ça décourage d'aller négocier !

Quelles raisons expliquent selon vous ce verrouillage ?

Par l'image erronée du syndicalisme chez les chefs d'entreprise, la peur que l'entreprise soit déstabilisée. Il est possible que des consignes viennent des chambres patronales. En même temps je constate que les entreprises ne savent pas toujours que le service juridique de leur syndicat rédige des PAP Type... Dans les entreprises qui ont un DRH, on négocie mieux. Il y a la connaissance des syndicats, des relations sociales, de l'intérêt qu'a l'entreprise à avoir des interlocuteurs pour pouvoir traiter des difficultés.

Quels sont les enjeux de la négociation pour l'union départementale CFDT du CHER ?

Ce qui nous intéresse le plus, ce sont des représentants de proximité, que les salariés aient des interlocuteurs proches. Ce n'est possible dans quelques grandes entreprises pour les raisons indiquées. Or pour moi le rôle d'un dirigeant c'est aussi de favoriser le dialogue social, c'est d'inciter dans son entreprise les « salariés à lever le doigt », pour encourager les relations sociales. Identifier que c'est une valeur ajoutée pour l'entreprise d'avoir des partenaires formés, une richesse !

Ce qui m'est arrivé personnellement ; mon ancien employeur a été convaincu du passage aux 35 heures en allant écouter Gilles de Robien. Il a réuni le comité d'entreprise, nous a fait part de l'intérêt pour l'entreprise et les salariés, nous n'avions pas de syndicats et c'était une condition pour bénéficier de certaines aides. C'est lui qui nous a encouragés à prendre une appartenance syndicale.

C'est à cette occasion que j'ai monté une section syndicale et suis devenu délégué syndical.

Comment faire améliorer la connaissance que les entreprises ont du CSE ? Il faudrait imaginer une journée avec des chefs d'entreprise, des CSE syndicalistes mais aussi des CSE sans appartenance syndicale. Les faire témoigner, expliquer comment ça fonctionne, les heures, les réunions : démystifier, montrer que c'est un bien pour l'entreprise !

Et dans votre entreprise quel est votre retour d'expérience sur la négociation sur le CSE ?

Dans mon entreprise pour la signature du PAP ce qui nous intéressait, ce n'était pas la proximité car nous n'avons qu'un seul site ; pas non plus des heures de crédit supplémentaires car elles nous suffisent. Pour nous c'était le fait de se réunir plus qu'une fois tous les 2 mois. Nous avons réussi à convaincre l'employeur. Il a compris que cela permet de ne pas attendre pour discuter des problèmes, et que ce n'est pas de se voir tous les mois qui va déstabiliser l'entreprise!

Les suppléants participent également, pas à toutes les réunions mais lorsque c'est nécessaire. Quand on explique qu'il est important que tout le monde entende les bonnes informations : cela permet d'éviter la circulation de mauvaises informations qui sont préjudiciables à tous.

LE POINT DE VUE DE ...



Christophe Barbeau, Délégué Syndical FO, secrétaire du CSE et membre de la CSSCT au Fournil du Val de Loire qui emploie 143 salariés à Joué-les-Tours en INDRE ET LOIRE

Votre CSE va être renouvelé courant 2023. Quel est votre retour d'expérience sur cette 1ère mandature et sur l'accord de mise en place du CSE que vous avez signé en 2020 dans votre entreprise ?

Nous sommes 3 syndicats implantés dans l'entreprise, la CFDT, la CGT et FO. Les relations sont bonnes entre nous, et nous avons négocié ensemble avec la direction. L'accord signé par deux organisations syndicales a permis au CSE de relativement bien fonctionner. Notre difficulté provient plutôt des changements fréquents au sein de la direction.

Quels sont d'après vous dans l'accord signé, les aspects intéressants en terme de fonctionnement du CSE ?

Nous avons pu négocier l'augmentation du nombre de réunions du CSE, qui est d'une par mois sauf au mois d'août, et nous avons mis en place une CSSCT qui se réunit 4 fois par an. Par ailleurs nous avons eu des réunions extraordinaires, 2 en CSSCT et 2 au sein du CSE.

En terme d'heures de délégation, nous avons négocié pour chaque membre de la CSSCT un crédit de 5 heures. Et pour les responsabilités particulières du secrétaire et du trésorier du CSE (rédaction des procès-verbaux, présentation des comptes) nous avons négocié 4 heures de délégation supplémentaires. De plus les heures de délégation peuvent être mutualisées entre élus, les titulaires et suppléants.

Par contre, concernant la participation de droit des suppléants aux réunions du CSE, cela a été catégoriquement refusé par la direction. Néanmoins dans notre entreprise ça n'est pas un problème, les suppléants ne sont pas mis de côté : du fait que l'entreprise fonctionne en 3/8 les suppléants interviennent régulièrement pour remplacer un titulaire.

L'accord mentionne une formation économique de l'ensemble du CSE, est-ce une formation commune aux élus et à la direction ?

En pratique cela n'a pas été réalisé. Nous avons eu une formation d'une demi-journée dans l'entreprise, mais chaque élu a été formé par son propre syndicat.

Quel regard portez-vous sur la Base de données économiques, sociales et environnementales ?

La BDESE a beau être présente dans l'accord, c'est une coquille vide qui n'est que rarement actualisée.

A consulter

Guide CSE - DREETS CVL



Le Protocole d'accord préélectoral - DREETS PACA



Fiche Ministère mise en place CSE

11 à 49 salariés

- _____
- _____
- _____
- _____

50 salariés et plus

- _____
- _____
- _____
- _____