

NOTE D'INFORMATION N°19

LE PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES TERRITORIALES, HOSPITALIERES ET DE L'ETAT (PACTE)

REFERENCES :

- Ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 38 bis
- Décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Arrêté du 23 décembre 2005 relatif à la formation des tuteurs dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat
- Circulaire du Ministère de l'Intérieur - Direction Générale des Collectivités Locales n°MCT/B/05/10016/C du 7 septembre 2005 relative à la mise en place du volet territorial du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (PACTE)
- Circulaire n°DSS/5B/2006/19 du 16 janvier 2006 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat dénommé « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat » (PACTE)
- Circulaire n°FP5/06-000579 du 12 décembre 2006 relative à l'aide à la formation dans le cadre du PACTE

I. DEFINITION DU PACTE

Le PACTE est un mode de recrutement dans la fonction publique territoriale, alternatif au concours.

Au terme d'un engagement de professionnalisation d'une durée obligatoirement comprise entre un et deux ans, alternant formation et activité professionnelle, il permet à son bénéficiaire par le biais d'un examen à caractère professionnel :

- d'acquérir une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel il a été recruté ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi,
- d'être titularisé dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

II. PUBLIC CONCERNE

Le PACTE s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus :

- qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ;
- ou
- dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (baccalauréat).

III. EMPLOIS CONCERNES

Chaque PACTE doit reposer sur un poste budgétaire.

Les emplois concernés sont des emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C accessibles par concours.

IV. RECRUTEMENT

Le recrutement repose sur une procédure de sélection, à laquelle sont associés les organismes publics concourant au service public de l'emploi (ANPE, DDTEFP).

L'organisation des opérations liées à cette procédure est confiée :

- au centre de gestion si la collectivité ou l'établissement y est affilié,
- à la collectivité ou l'établissement recruteur s'il n'est pas affilié au centre de gestion.

PREMIERE ETAPE : Publicité préalable au recrutement

1° Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Ces avis mentionnent que seront seuls convoqués à l'audition les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

2° Ces avis sont affichés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

- dans les locaux du centre de gestion organisant la sélection des candidats ;
- dans les agences locales de l'ANPE situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de ce ou de ces mêmes départements pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi et notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales, les maisons pour l'emploi.

3° Ces avis sont également publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale.

DEUXIEME ETAPE : Collecte des candidatures

Les candidats adressent leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience, à l'agence locale de l'ANPE dont relève leur domicile. Les services de l'ANPE vérifient si les candidats remplissent les conditions pour bénéficier d'un contrat de PACTE, puis transmettent les candidatures recevables à la commission de sélection.

TROISIEME ETAPE : Examen des candidatures recevables par la commission de sélection

Une commission de sélection des dossiers des candidats remplissant les conditions pour bénéficier d'un contrat de PACTE est instituée auprès du centre de gestion. Cette commission est composée d'un membre issu des organismes publics concourant au service public de l'emploi, d'un représentant du centre de gestion et d'une personnalité compétente extérieure qui en assure la Présidence.

Cette commission est en charge de l'examen des dossiers et établit une liste de candidats sélectionnés qui, lorsque le nombre des candidats le permet, comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emplois à pourvoir.

La commission auditionne les candidats sélectionnés. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir. A l'issue des auditions, la commission arrête une liste de candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité qui a organisé les opérations préalables au recrutement.

QUATRIEME ETAPE : Recrutement de l'agent par le biais d'un contrat de PACTE

La conclusion du contrat de PACTE est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination.

Il s'agit d'un contrat de droit public qui confère, par conséquent, à son bénéficiaire la qualité d'agent non titulaire de droit public (cf. modèle joint ; le document intégral est disponible à l'adresse suivante : <http://www.travail.gouv.fr/formulaires/embauche-jeunes/12592-01-pacte-parcours-acces-aux-carrieres-fonction-publique-territoriale-fonction-publique-hospitaliere-fonction-publique-etat-2042.html>).

Le contrat de PACTE est conclu pour une durée minimale de 12 mois et il ne peut excéder 2 ans. Il est assorti d'une période d'essai de deux mois, au cours de laquelle il peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités.

En plus du contrat de PACTE, la collectivité doit conclure une convention avec un centre de formation habilité à délivrer le diplôme, titre ou qualification visé (CFA, lycée professionnel, organisme de formation...).

Cette convention fixe les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance du titre, diplôme ou qualification. Elle donne lieu à la prise en charge par la collectivité d'emploi des frais de formation. Cette convention doit être annexée au contrat de recrutement de l'agent dans un délai de 2 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de ce dernier. L'ensemble doit figurer au dossier individuel de l'agent.

V. REMUNERATION

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. Ce pourcentage ne peut être inférieur à :

- 55% de ce minimum si l'agent est âgé de moins de 21 ans ;
- 70 % de ce minimum si l'agent est âgé de plus de 21 ans (la disposition est applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent atteint l'âge de 21 ans).

Les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et le cas échéant, de toute autre indemnité liée aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

Une fois titularisé, l'agent a droit à la rémunération correspondant à son grade dans la fonction publique.

VI. AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

Exonération des charges sociales

Les contrats PACTE conclus avant le 1^{er} janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge des employeurs au titre des assurances sociales et des allocations

familiales, qui sont assises sur les rémunérations versées au cours d'un mois civil aux bénéficiaires.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit de la rémunération horaire minimale de l'agent recruté par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, soit :

- Montant de l'exonération = Montant des cotisations dues sur la rémunération minimale prévue (55% ou 70% du salaire minimum) X nombre d'heures rémunérées (plafonnées à 151.67 heures)

Aucune exonération n'est donc possible pour la partie de la rémunération supérieure au montant minimum.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute de l'agent, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal, au titre des périodes de suspension, au produit de la durée du travail que l'agent aurait effectué s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumis à cotisation.

Le nombre d'heures ainsi calculé ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail sur le mois.

L'ensemble des règles applicables à l'exonération des cotisations sociales patronales est détaillé dans une circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale disponible à l'adresse suivante : <http://www.securite-sociale.fr/actu/cotis/pacte/pacte.pdf>

Le bénéfice de cette exonération est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge.

Aide à la formation

Les contrats PACTE conclus avant le 1^{er} janvier 2010 ouvrent droit au versement d'une prime de 1000 euros par PACTE et par an.

Le versement de la prime est effectué par le CNASEA, sous réserve que l'employeur lui adresse une copie de la convention de formation.

VII. ACTIONS DE FORMATION ET TUTORAT

Actions de formation :

Le PACTE permet à son bénéficiaire d'acquérir, par une formation qu'il suit en alternance avec son activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi occupé ou le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.

Aussi, la collectivité procédant au recrutement de l'agent s'engage à assurer au bénéficiaire du PACTE une formation professionnelle méthodique.

En retour, l'agent bénéficiaire du PACTE s'engage à suivre la formation qui lui est dispensée.

Si l'accès par voie de concours au cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à une condition de titre ou de diplôme, la formation dispensée doit permettre au moins l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP, ...) ou de niveau IV (baccalauréat).

Il doit s'agir d'une qualification, d'un titre ou d'un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

S'il n'existe pas de qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles en rapport avec l'emploi occupé, la qualification est librement choisie par accord entre l'employeur et l'agent.

Toutefois, pour les agents sans qualification reconnue, la formation aura pour objectif la maîtrise des savoirs essentiels tels que l'expression écrite et orale, les opérations de calcul élémentaire et de raisonnement logique et numérique.

La durée totale de formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. La durée du temps passé en formation est assimilée à un temps de travail effectif.

La formation est dispensée par un ou plusieurs organismes de formation extérieurs à la collectivité et habilités à délivrer le diplôme, titre ou qualification visé (CFA, lycée professionnel, organisme de formation...).

Le cas échéant, des formations complémentaires peuvent être organisées par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

La formation peut comporter des périodes de stage à l'extérieur du service d'affectation. Si la convention de formation le prévoit, la formation dispensée par un organisme extérieur peut se dérouler en dehors des plages horaires applicables aux agents de la collectivité d'accueil. En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service.

Tutorat :

Pendant tout le déroulement du contrat, un tuteur est chargé à l'égard du bénéficiaire du PACTE :

- de l'accueillir, de le guider et de le suivre tout au long de son parcours dans le service et dans sa formation,
- d'organiser dans le service et hors du service son activité et ses stages afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- d'assurer la liaison avec l'organisme chargé de la formation à l'extérieur du service,
- d'alimenter un carnet de suivi, joint au dossier de l'intéressé, relatant les faits notables : adaptation de l'agent recruté à son emploi, déroulement de sa formation, difficultés rencontrées et progrès accomplis.

Ce tuteur, volontaire, est désigné par la collectivité parmi les agents du service où le bénéficiaire du PACTE est affecté. Il doit justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.

Il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires de contrat de PACTE et peut être remplacé à tout moment par l'autorité territoriale, notamment en cas de défaillance.

Une formation doit être dispensée au tuteur au plus tard le troisième mois de recrutement du bénéficiaire du PACTE. Cette formation ne peut excéder plus de vingt heures.

Les agents pouvant attester d'une expérience antérieure en matière de tutorat dans le cadre du PACTE ou bien d'autres dispositifs faisant intervenir ce type d'accompagnement peuvent être dispensés par leur administration de cette formation.

Le temps passé par le tuteur en formation est assimilé à du temps de travail effectif. Les frais afférents à la formation du tuteur et ceux occasionnés par sa réalisation sont pris en charge par l'administration.

VIII. DISPOSITIONS APPLICABLES A L'AGENT PENDANT LE CONTRAT

Le bénéficiaire du contrat de PACTE s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée.

Les agents bénéficiaires d'un contrat PACTE sont soumis au statut des agents non titulaires de la fonction publique territoriale, dont dispose le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, en ce qui concerne :

- le champ d'application du décret n°88-145 précité (article 1^{er}),
- les modalités de recrutement (titre I),
- les congés annuels (titre II et VII),
- les congés de maladie (à l'exception du congé de grave maladie), de maternité, de paternité, d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (titre III et VII),
- les absences légales (mandat parlementaire ou service national) (titre V),
- la discipline (titre IX),
- l'indemnité de licenciement (articles 43 et suivants du titre X).

Ne leur sont pas applicables les dispositions relatives :

- à la période d'essai (article 4),
- aux congés pour formation et représentation (article 6),
- au congé de grave maladie (article 8),
- aux congés non rémunérés pour raisons familiales et personnelles (titre IV),
- à la cessation progressive d'activité (titre VII bis),
- aux conditions de réemploi (titre VIII).

Par ailleurs, certaines dispositions particulières sont prévues en ce qui concerne :

- La durée du travail :

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents de la collectivité, mais il ne peut effectuer de travaux supplémentaires.

- Le congé de grave maladie :

L'agent atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 18 mois.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 6 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 12 mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité territoriale sur avis émis par le comité médical saisi du dossier. La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

IX. RENOUVELLEMENT, FIN ET ISSUE DU CONTRAT

Issue du contrat :

Un mois au plus tard avant le terme normal du contrat, l'aptitude professionnelle de l'agent est vérifiée par une commission de titularisation instaurée auprès du centre de gestion, qui se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec lui.

Le dossier de l'intéressé comprend notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent.

4 cas sont alors envisageables :

- Si l'agent a obtenu le diplôme ou le titre requis par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il a été nommé et qu'il est déclaré apte par la commission de titularisation : il est titularisé et affecté sur le poste qu'il occupait après avis de la commission administrative paritaire compétente. La titularisation est subordonnée à

l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ayant procédé au recrutement, égale à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

- Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation : l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année.
- Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent pour cause de congés de maternité, d'adoption ou de paternité, de maladie, ou d'accident du travail : l'autorité territoriale prononce la prolongation du contrat dans la limite des congés obtenus. La prolongation n'est pas prise en compte pour la titularisation qui intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat (= titularisation rétroactive).
- Si la commission de titularisation estime que l'agent présente des capacités professionnelles insuffisantes : l'autorité territoriale met fin au contrat. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L 351-12 du code du travail.

A l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation, la commission de titularisation apprécie à nouveau l'aptitude professionnelle de l'agent. S'il est déclaré apte et a obtenu, le cas échéant, le titre ou diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, il est titularisé et affecté à l'emploi qu'il occupait précédemment.

Dans les autres cas, le contrat n'est pas renouvelé et l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L 351-12 du code du travail.

Rupture anticipée :

- Licenciement :

▪ Au cours de la période d'essai :

Il peut librement être mis fin au contrat par l'agent ou la collectivité qui l'a recruté sans indemnité, ni préavis. La rupture doit cependant être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de rupture à l'initiative de la collectivité, cette lettre doit indiquer les motifs de la fin du contrat.

▪ A l'issue de la période d'essai :

Le contrat de PACTE peut être rompu de manière anticipée, après avis du tuteur, en cas de :

- manquement par l'agent recruté aux obligations prévues au contrat,
- refus de signer la convention de formation,
- faute disciplinaire.

Dans ces trois cas, il n'est pas versé d'indemnité de licenciement et aucun préavis n'a à être respecté.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris.

▪ Licenciement pour insuffisance professionnelle :

La rupture anticipée est possible en cas d'insuffisance professionnelle, après avoir communiqué les griefs à l'intéressé, l'avoir invité à présenter ses observations et pris l'avis du tuteur. L'agent licencié a dans ce cas droit à un préavis de quinze jours s'il a moins de six mois d'ancienneté et d'un mois s'il a au moins six mois d'ancienneté.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris et de la durée du préavis.

▪ Restriction au licenciement :

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de l'un de ses congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, l'intéressée peut dans les 15 jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical. Le licenciement est alors annulé.

Si le licenciement est notifié dans les 15 jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut dans les 15 jours de cette notification, justifier de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces deux dernières dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

– Démission :

L'agent recruté par un contrat de PACTE peut présenter sa démission à l'autorité territoriale qui l'a recruté et doit dans ce cas l'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si cette démission est postérieure à la période d'essai, l'agent doit respecter un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Il rembourse les frais de formation engagés par la collectivité. Cependant, l'autorité territoriale peut le dispenser en tout ou partie de cette obligation.

Suspension :

L'agent qui a commis une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun) peut être suspendu par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire.

Sa situation doit être réglée dans un délai de quatre mois, sauf en cas de poursuites pénales. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.



PACTE

Contrat établi en application des articles 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005

Type de contrat (voir notice cadre A)
Type d'employeur (voir notice cadre B)



L'EMPLOYEUR	
Ministère / Collectivité :	N° SIRET
Direction / Établissement	
Service	Téléphone
Adresse N° : Rue : Commune : Code postal :	Courriel
Responsable du recrutement	
Fonction	Téléphone
L'AGENT	
Nom	Sexe (M = 1, F = 2)
Prénom	Nationalité (voir notice cadre C)
Adresse N° : Rue : Commune : Code postal :	Date de naissance Travailleur handicapé <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Niveau de formation acquis (voir notice cadre D)
Dernière qualification obtenue (en clair) : <input type="checkbox"/> Aucun diplôme <input type="checkbox"/> CAP-BEP (ou équivalent) <input type="checkbox"/> Autre	Situation avant contrat (voir notice cadre E)
LE CONTRAT	
Corps / Cadre d'emplois	Date de début
Emploi exercé	Date de fin
Rémunération brute mensuelle (voir notice cadre G)	Durée hebdomadaire de travail (en heures)
Conditions particulières d'exercice de l'emploi	
LA FORMATION	
Parcours de professionnalisation (voir notice)	Durée totale des actions de formation (heures) Période prévue des évaluations
Qualification préparée	Niveau de formation visé (voir notice cadre D)
Organisme de formation	N° SIRET
Lieu de la formation principale Commune : Code postal :	Spécialité de formation (voir notice cadre H)
LE TUTEUR	
Nom du premier tuteur	
Fonction	Téléphone
Employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquies une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. La période d'essai est de deux mois à compter du début du contrat. L'agent bénéficie d'un tuteur pour l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider pendant la durée du contrat. Le contrat donne vocation à être titularisé, après vérification de l'aptitude du titulaire. La titularisation est subordonnée à un engagement de servir fixé à deux fois la durée du contrat initial, incluant les cas échéant les périodes de renouvellement. L'agent titularisé est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté.	
Signature de l'agent ou de son représentant légal	Fait à
Signature de l'employeur	Le
CADRE RÉSERVÉ À LA DDTEFP	
Date de dépôt	N° de contrat

VOLET 1
À CONSERVER PAR L'EMPLOYEUR