

**NOTE D'ADMINISTRATION N° 07/2004**

**applicable à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail avec  
TOTAL S.A., TOTAL MARKETING SERVICES, TOTAL LUBRIFIANTS, TOTAL  
ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX, TOTAL RAFFINAGE CHIMIE, TOTAL  
RAFFINAGE FRANCE, TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE ou TOTAL GLOBAL  
SERVICES**

**CONGE SABBATIQUE, CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE,  
CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE  
ET CONGE POUR SUIVI DE CONJOINT A L'ETRANGER**

**Mise à jour n° 4**

Les dispositions énoncées dans la présente note sont applicables, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail aux sociétés TOTAL S.A., TOTAL MARKETING SERVICES, TOTAL LUBRIFIANTS, TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX, TOTAL RAFFINAGE CHIMIE, TOTAL RAFFINAGE FRANCE, TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE ou TOTAL GLOBAL SERVICES.

La présente note annule et remplace les règles d'administration et toutes les autres notes, traitant du même sujet, en vigueur dans les sociétés citées ci-dessus.

Les dispositions qui suivent ne se cumuleront en aucun cas avec celles plus favorables ayant le même objet qui pourraient être accordées par voie législative, réglementaire ou conventionnelle.

**PLAN**

<b>1. CONGE SABBATIQUE.....</b>	<b>3</b>
1.1 CARACTERISTIQUES .....	3
1.1.1 Objet .....	3
1.1.2 Conditions d'ouverture du droit.....	3
1.1.3 Durée .....	3
1.2 PROCEDURE.....	3
1.2.1 La demande de congé.....	3
1.2.2 Réponse de l'employeur .....	3

1.3	SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE	4
1.3.1	Rémunération	4
1.3.2	Ancienneté	4
1.3.3	Retraite	4
1.3.4	Participation / Intéressement / Plan d'épargne	4
1.3.5	Protection sociale	4
1.3.6	Réemploi	5
<u>2.</u>	<u>CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE</u>	<u>5</u>
2.1	CARACTERISTIQUES DU CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE	5
2.1.1	Objet	5
2.1.2	Conditions d'ouverture du droit	5
2.1.3	Durée	5
2.2	PROCEDURE RELATIVE AU CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE	5
2.2.1	Demande de congé	5
2.2.2	Réponse de l'employeur	6
2.3	SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE	6
2.3.1	Rémunération	6
2.3.2	Ancienneté	6
2.3.3	Retraite	6
2.3.4	Participation / Intéressement / Plan d'épargne	6
2.3.5	Protection sociale	7
2.3.6	Réemploi	7
<u>3.</u>	<u>CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE</u>	<u>7</u>
3.1	CARACTERISTIQUES	7
3.1.1	Objet	7
3.1.2	Conditions d'ouverture du droit	7
3.1.3	Durée	8
3.2	PROCEDURE	8
3.2.1	La demande de congé	8
3.2.2	La réponse de l'employeur	8
3.3	SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE	8
3.3.1	Rémunération	8
3.3.2	Ancienneté	8
3.3.3	Retraite	8
3.3.4	Participation / Intéressement / Plan d'épargne	9
3.3.5	Protection sociale	9
3.3.6	Réemploi	9
<u>4.</u>	<u>CONGE POUR SUIVI DE CONJOINT A L'ETRANGER</u>	<u>9</u>
4.1	OBJET DU CONGE	9

4.2	LA DEMANDE DE CONGE .....	9
4.3	SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE .....	10
4.4	REEMPLOI .....	10

## 1. CONGE SABBATIQUE

### 1.1 CARACTERISTIQUES

#### 1.1.1 Objet

Le congé sabbatique a pour objet de permettre à un salarié de quitter l'entreprise pendant quelques mois afin d'exercer une activité de son choix, de réaliser un projet personnel, sans rompre son contrat de travail.

#### 1.1.2 Conditions d'ouverture du droit

Le congé sabbatique est ouvert à tout salarié remplissant une double condition d'ancienneté à la date de son départ en congé :

- 36 mois d'ancienneté (consécutifs ou non) dans l'entreprise à la date de départ en congé ;  
et
- 6 années d'activité professionnelle.

Le salarié doit, en outre, ne pas avoir bénéficié, dans l'entreprise, au cours des six années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé formation d'une durée de 6 mois minimum.

#### 1.1.3 Durée

Le congé sabbatique a une durée comprise entre six et douze mois. Aucune prolongation n'est possible.

### 1.2 PROCEDURE

#### 1.2.1 La demande de congé

Le salarié doit informer sa hiérarchie au moins trois mois à l'avance de son intention de bénéficier de ce congé. Sa lettre, recommandée avec accusé de réception, doit préciser :

- la date de départ en congé ;
- la durée envisagée du congé.

#### 1.2.2 Réponse de l'employeur

L'employeur (le Responsable Ressources Humaines de l'unité ou de l'établissement) doit donner sa réponse par lettre remise en main propre avec décharge ou par recommandée avec accusé de réception, dans les trente jours qui suivent la présentation de la lettre de demande du salarié. Une copie est adressée à l'Administration du Personnel de l'établissement dont dépend le salarié.

A défaut de réponse de l'employeur dans ce délai, son accord est réputé acquis.

L'employeur a le droit de différer le départ dans la limite de six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée, sans avoir à justifier sa décision.

L'employeur a également le droit de différer le départ lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents, au titre des congés sabbatiques et pour création d'entreprise dépasse 2 % de l'effectif. Le congé est alors reporté jusqu'à la date à laquelle ce plafond n'est plus atteint.

### 1.3 SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE

Le contrat de travail du salarié est suspendu pour toute la durée du congé sabbatique.

#### 1.3.1 Rémunération

Aucune rémunération n'est perçue par le salarié. Celui-ci a le droit d'exercer une activité rémunérée pendant le congé sabbatique. Néanmoins, l'obligation de discrétion ou de loyauté et la clause de non – concurrence éventuellement contenue dans son contrat de travail continuent de s'appliquer.

#### 1.3.2 Ancienneté

Le salarié n'acquiert pas d'ancienneté pour cette période passée en congé sabbatique.

#### 1.3.3 Retraite

Pendant la durée de son absence, le salarié en congé sabbatique, ne cotise plus, au titre de son appartenance à l'entreprise, aux divers régimes de retraite obligatoires dans l'entreprise (sécurité sociale, régimes complémentaires ARRCO et AGIRC et régime supplémentaire RECO SUP). La part patronale correspondante cesse également d'être versée.

Afin de continuer à acquérir des trimestres de sécurité sociale pendant la durée de son absence et sous réserve qu'il n'exerce pas d'activité rémunérée pendant son congé, le bénéficiaire du congé peut adhérer individuellement à l'assurance volontaire de la sécurité sociale pour le risque vieillesse.

#### 1.3.4 Participation / Intéressement / Plan d'épargne

La période d'inactivité pendant le congé ne génère aucun droit à participation ou intéressement. Pendant cette période, aucun versement volontaire au(x) plan(s) d'Epargne en place dans l'Entreprise ne sera possible du fait de la suspension de la rémunération.

En ce qui concerne les Plans d'Epargne Total (PEGT, PEC et PERCO) et le Plan d'Epargne Groupe Actionnariat (Augmentations de capital réservées aux salariés), les versements ne sont possibles qu'au cours de l'année civile du début de la suspension de contrat, à condition qu'un salaire ait été réellement perçu au début de l'année civile. Ces versements ne feront pas l'objet d'un abondement de l'employeur.

#### 1.3.5 Protection sociale

Pendant le congé sabbatique, conformément à la réglementation actuelle de la sécurité sociale, le salarié continue de bénéficier des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale. En revanche, si le salarié tombe malade, il ne peut pas prétendre au versement d'indemnités journalières.

Pendant son congé sabbatique, le salarié ne bénéficie plus du régime de prévoyance mis en place par l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010.

Le salarié en congé sabbatique peut continuer à bénéficier des prestations d'assurance complémentaire santé selon les conditions en vigueur dans l'entreprise en matière de prise en charge par le salarié de la cotisation afférente à cette ouverture.

### 1.3.6 Réemploi

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration de la période initiale du congé sabbatique.

En revanche, en prévision de la fin de son congé, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la fin de son congé de son intention :

- de retrouver un poste dans l'entreprise ;
- ou de rompre son contrat de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié émet le souhait de revenir dans l'entreprise dans les délais impartis, il peut prétendre à retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le salarié informe son employeur de son intention de rompre son contrat de travail, cette rupture est assimilée à une démission et en suit le régime juridique.

## 2. CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE

### 2.1 CARACTERISTIQUES DU CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE

#### 2.1.1 Objet

Le congé pour création d'entreprise s'adresse uniquement aux salariés qui se proposent de créer ou de reprendre une entreprise.

#### 2.1.2 Conditions d'ouverture du droit

Le congé pour création d'entreprise est ouvert à tout salarié ayant 24 mois d'ancienneté (consécutifs ou non) dans l'entreprise, à la date de départ en congé.

#### 2.1.3 Durée

La durée initiale du congé pour création d'entreprise est fixée à 1 an. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée d'un an.

### 2.2 PROCEDURE RELATIVE AU CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE

#### 2.2.1 Demande de congé

Le salarié doit informer sa hiérarchie au moins deux mois à l'avance de son intention de bénéficier de ce congé. Sa lettre, recommandée avec accusé de réception, doit préciser :

- la date de départ en congé ;
- la durée envisagée du congé ;
- l'activité de l'entreprise qu'il se propose de créer ou de reprendre.

Toute demande de prolongation de ce congé fera l'objet d'une information à l'employeur, dans les mêmes conditions, deux mois avant le terme du congé initial.

## 2.2.2 Réponse de l'employeur

L'employeur (le Responsable Ressources Humaines de l'unité ou de l'établissement) doit donner sa réponse (accord, report ou refus) par lettre remise en main propre contre décharge ou par recommandée avec accusé de réception, dans les trente jours qui suivent la présentation de la lettre de demande du salarié. Une copie est adressée à l'Administration du Personnel de l'établissement dont dépend le salarié.

A défaut de réponse de l'employeur dans ce délai de 30 jours, son accord est réputé acquis.

L'employeur a le droit de différer le départ en congé, dans la limite de six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée, sans avoir à justifier sa décision.

L'employeur a le droit de différer le départ lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents, au titre des congés sabbatique et pour création d'entreprise, dépasse 2 % de l'effectif.

## 2.3 SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE

Le contrat de travail du salarié est suspendu pour toute la durée du congé pour création d'entreprise.

### 2.3.1 Rémunération

Aucune rémunération n'est perçue par le salarié. Celui-ci a le droit d'exercer une activité rémunérée pendant le congé pour création d'entreprise. Néanmoins, l'obligation de discrétion ou de loyauté et la clause de non – concurrence éventuellement contenue dans son contrat de travail, continuent de s'appliquer pendant toute la durée du congé.

### 2.3.2 Ancienneté

Le salarié n'acquiert pas d'ancienneté pour cette période passée en congé pour création d'entreprise.

### 2.3.3 Retraite

La période du congé pour création d'entreprise n'est pas prise en compte en matière de retraite. Pendant la durée de son absence, le salarié en congé pour création d'entreprise ne cotise plus, au titre de son appartenance à l'entreprise, aux divers régimes de retraite obligatoires dans l'entreprise (sécurité sociale, régimes complémentaires ARRCO et AGIRC et régime supplémentaire RECOSEP). La part patronale correspondante cesse également d'être versée.

Afin de continuer à acquérir des trimestres de sécurité sociale pendant la durée de son absence et sous réserve qu'il n'exerce pas d'activité rémunérée pendant son congé, le bénéficiaire du congé peut adhérer individuellement à l'assurance volontaire de la sécurité sociale pour le risque vieillesse.

### 2.3.4 Participation / Intéressement / Plan d'épargne

La période d'inactivité pendant le congé ne génère aucun droit à participation ou intéressement. Pendant cette période, aucun versement volontaire au(x) plan(s) d'Epargne en place dans l'Entreprise ne sera possible du fait de la suspension de la rémunération.

En ce qui concerne les Plans d'Epargne Total (PEGT, PEC et PERCO) et le Plan d'Epargne Groupe Actionnariat (Augmentations de capital réservées aux salariés), les versements ne sont possibles qu'au cours de l'année civile du début de la suspension de contrat, à condition qu'un salaire ait été réellement perçu au début de l'année civile. Ces versements ne font pas l'objet d'un abondement de l'employeur.

En revanche, la faculté est offerte au salarié d'obtenir le déblocage anticipé de la participation et des sommes placées sur les plans d'épargne et sur le plan partenarial d'épargne salariale

volontaire dans la mesure où ces sommes sont affectées à la création ou à la reprise de l'entreprise.

### 2.3.5 Protection sociale

Pendant les douze premiers mois, conformément à la réglementation actuelle de la sécurité sociale, le salarié continue de bénéficier des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale. En revanche, s'il est en arrêt maladie, il ne peut prétendre au versement d'indemnités journalières.

Le salarié en congé pour création d'entreprise est couvert par le contrat d'assurance souscrit par la Société contre tous les risques d'invalidité absolue et définitive ou de décès sous réserve de l'engagement pris par le salarié, à la date de suspension du contrat de travail, de prendre en charge sa part de cotisations calculées sur la base définie dans l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010.

Le salarié en congé pour création d'entreprise peut continuer à bénéficier des prestations d'assurance complémentaire selon les conditions en vigueur dans l'entreprise en matière de prise en charge par le salarié de la cotisation afférente à cette ouverture.

### 2.3.6 Réemploi

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration de la période initiale de congé pour création d'entreprise.

En revanche, en prévision de la fin de son congé, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la fin de son congé son intention :

- soit de rompre son contrat de travail ;
- soit de retrouver un poste dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le salarié émet le souhait de revenir dans l'entreprise dans les délais impartis, il peut prétendre à retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le salarié informe son employeur de son intention de rompre son contrat de travail, cette rupture est assimilée à une démission et en suit le régime juridique.

## 3. CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE

### 3.1 CARACTERISTIQUES

#### 3.1.1 Objet

Le congé de solidarité internationale permet au salarié de s'absenter de son entreprise pour participer à une mission d'entraide à l'étranger pour le compte d'une association humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre.

Les associations humanitaires dont les actions peuvent ouvrir droit à un congé solidarité internationale figurent dans une liste publiée au Journal Officiel.

#### 3.1.2 Conditions d'ouverture du droit.

Le salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, a droit, sous réserve qu'il justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois, consécutifs ou non, à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire comme décrit ci-dessus.

### 3.1.3 Durée

La durée de ce congé, et la durée cumulée de plusieurs congés de solidarité internationale pris de façon continue ne peuvent excéder six mois.

## 3.2 PROCEDURE

### 3.2.1 La demande de congé

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un mois à l'avance, de la date de départ en congé et de la durée de l'absence envisagée, en précisant le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera effectuée.

En cas d'urgence (secours immédiat à porter à des victimes, par exemple), le salarié peut solliciter, quarante-huit heures avant la date envisagée de son départ, un congé d'une durée de six semaines au maximum.

Le salarié remet à l'employeur, à l'issue du congé, une attestation constatant l'accomplissement de la mission et délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

### 3.2.2 La réponse de l'employeur

L'employeur (le Responsable Ressources Humaines de l'unité ou de l'établissement) a quinze jours pour répondre à la demande du salarié. A défaut de réponse dans ce délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.

Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé.

Dès lors, le bénéfice du congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés bénéficiant déjà du congé à la date de départ envisagée par le salarié demandeur atteint la proportion fixée par décret.

En outre, le congé peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce refus, qui doit être motivé, est notifié au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de quinze jours après réception de la demande.

## 3.3 SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE

### 3.3.1 Rémunération

Pendant ces congés, le contrat de travail est suspendu. Aucune rémunération n'est perçue par le salarié. Celui-ci a le droit d'exercer une activité rémunérée pendant le congé solidarité internationale.

### 3.3.2 Ancienneté

La durée du congé de solidarité internationale est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

### 3.3.3 Retraite

Pendant la durée de leur absence, les salariés en congé solidarité internationale, ne cotisent plus, au titre de leur appartenance à l'entreprise, aux divers régimes de retraite obligatoires dans l'entreprise (sécurité sociale, régimes complémentaires ARRCO et AGIRC et régime supplémentaire RECOSEP). La part patronale correspondante cesse également d'être versée.



Afin de continuer à acquérir des trimestres de sécurité sociale pendant la durée de son absence et sous réserve qu'il n'exerce pas d'activité rémunérée pendant son congé, le bénéficiaire du congé peut adhérer individuellement à l'assurance volontaire de la sécurité sociale pour le risque vieillesse.

### 3.3.4 Participation / Intéressement / Plan d'épargne

La période d'inactivité pendant le congé ne génère aucun droit à participation ou intéressement. Pendant cette période, aucun versement volontaire au(x) plan(s) d'Epargne en place dans l'Entreprise n'est possible du fait de la suspension de la rémunération.

En ce qui concerne les Plans d'Epargne Total (PEGT, PEC et PERCO) et le Plan d'Epargne Groupe Actionnariat (Augmentations de capital réservées aux salariés), les versements ne sont possibles qu'au cours de l'année civile du début de la suspension de contrat, à condition qu'un salaire ait été réellement perçu au début de l'année civile. Ces versements ne font pas l'objet d'un abondement de l'employeur.

### 3.3.5 Protection sociale

Par application de l'accord de groupe du 7 juin 2010 relatif à la prévoyance lourde, le salarié en congé de solidarité internationale est couvert par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise contre les risques d'invalidité absolue et définitive ou de décès, sous réserve de l'engagement pris par le salarié, à la date de suspension du contrat de travail, de prendre en charge sa part de cotisations calculées sur la base du dernier salaire annuel brut de référence France tel que défini dans l'accord de groupe du 7 juin 2010 relatif à la prévoyance lourde. L'assiette des prestations est celle prévue par l'accord précité.

Le salarié en congé de solidarité internationale peut continuer à bénéficier des prestations d'assurance complémentaire Santé selon les conditions en vigueur dans l'entreprise en matière de prise en charge par le salarié de la cotisation afférente à cette ouverture.

### 3.3.6 Réemploi

A l'issue du congé, ou à l'occasion de son interruption pour un motif de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A cette occasion, le salarié remet à l'employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisme concerné.

## 4. CONGE POUR SUIVI DE CONJOINT A L'ETRANGER

### 4.1 OBJET DU CONGE

Le congé pour suivi de conjoint à l'étranger est ouvert à tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté Groupe minimale de 3 ans et dont le conjoint est muté à l'étranger par une entreprise du Groupe. Il a pour objectif de permettre à un salarié de suivre son conjoint à l'étranger pour la durée de son expatriation.

### 4.2 LA DEMANDE DE CONGE

Le salarié doit prévenir, deux mois avant la date de départ, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il souhaite bénéficier d'un congé sans solde limité à la durée de l'affectation en expatriation de son conjoint.

L'employeur peut refuser au salarié le bénéfice de ce congé. Auquel cas, il doit signifier son refus ou sa demande de report, par lettre recommandée avec accusé de réception, au salarié avant la date de départ en expatriation du conjoint.

#### 4.3 SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE

Pendant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Dès lors, il ne perçoit aucune rémunération. Son ancienneté est suspendue et il ne bénéficie d'aucun des avantages liés au contrat de travail.

La période d'inactivité pendant le congé ne génère aucun droit à participation ou intéressement. Pendant cette période, aucun versement volontaire au(x) plan(s) d'Epargne en place dans l'Entreprise n'est possible du fait de la suspension de la rémunération.

En ce qui concerne les Plans d'Epargne Total (PEGT, PEC et PERCO) et le Plan d'Epargne Groupe Actionnariat (Augmentations de capital réservées aux salariés), les versements ne sont possibles qu'au cours de l'année civile du début de la suspension de contrat, à condition qu'un salaire ait été réellement perçu au début de l'année civile. Ces versements ne font pas l'objet d'un abondement de l'employeur.

Pendant la durée de son absence, le salarié ne cotise plus, au titre de son appartenance à l'entreprise, aux divers régimes de retraite obligatoires dans l'entreprise (sécurité sociale, régimes complémentaires ARRCO et AGIRC et régime supplémentaire RECOSEP). La part patronale correspondante cesse également d'être versée.

Afin de continuer à acquérir des trimestres de sécurité sociale pendant la durée de son absence et sous réserve qu'il n'exerce pas d'activité rémunérée pendant son congé, le bénéficiaire du congé peut adhérer individuellement à l'assurance volontaire de la sécurité sociale pour le risque vieillesse.

Le salarié est couvert par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise contre tous les risques d'invalidité absolue et définitive ou de décès sous réserve de l'engagement pris par le salarié, à la date de suspension du contrat de travail, de prendre en charge sa part de cotisations calculées sur la base définie dans l'accord de groupe du 7 juin 2010 relatif à la prévoyance lourde.

#### 4.4 REEMPLOI

A l'issue de l'affectation du conjoint en expatriation, le salarié doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de son intention :

- soit de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- soit de ne pas reprendre son activité au sein du Groupe.

Jean-Marc GUIOL

Béatrix PERET

Directeur Organisation Réglementation et SIRH

Directeur du Siège