

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 52 DU 18 OCTOBRE 2017
RELATIF L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET1850390M*
IDCC : 1501

Entre :

SNARR ;

A & T,

D'une part, et

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
- la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel ;
- la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ;
- la loi n° 2017-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi ;
- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013,

en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste.

En outre, il est précisé, comme le prévoit la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, conforté par le profil sectoriel élaboré par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel ;
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste. À ce titre, les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur la définition légale donnée aux agissements sexuels apportée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur volonté d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste, notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme ou agissement sexiste. À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que le sexisme peut revêtir de multiples visages : dévalorisation au niveau des tâches confiées, blagues sexistes, remarques dévalorisant les compé-

tences à partir de caractéristiques physiques, stigmatisation des personnes ayant une charge de famille...

Pour rappel, l'article L. 1142-2-1 du code du travail prévoit que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

De plus, l'article L. 1321-2 du code du travail prévoit que les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être obligatoirement rappelées par le règlement intérieur.

Ainsi, les parties signataires tiennent à rappeler aux entreprises que les agissements sexistes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.

Article 3

Égalité professionnelle en matière d'embauche entre les femmes et les hommes

Les employeurs s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que la rédaction des offres d'emploi ne pourra mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

Article 4

Égalité professionnelle en matière de formation professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié 3 semaines avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations en e-learning.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Pour rappel, l'avenant n° 24 du 13 novembre 1998 de la convention collective nationale de la restauration rapide prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective nationale, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

Article 5

Égalité professionnelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel, tel que proposé dans l'accord du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle, doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Article 6

Égalité professionnelle en matière de rémunération entre les femmes et les hommes

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 7

Exercice de la parentalité

A) Grossesse et maternité

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des femmes en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat, s'applique :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. Ces dispositions visent non seulement le congé de maternité, mais également le congé d'adoption ;
- pendant la période de congés payés prise immédiatement après le congé de maternité ;
- pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

En vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :

Article 14 de la convention collective nationale « Travail des femmes » :

« L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

À compter du 5^e mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;
- deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures.

Les modalités de ce temps de pause seront définies d'un commun accord entre les parties. »

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur conjointe, pacsée ou concubine, bénéficieront de trois autorisations d'absence de 1 demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

L'employeur s'engage par ailleurs à informer chaque salariée de ces dispositions dès lors qu'il est lui-même informé de la situation de grossesse.

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit le statut de la femme enceinte.

B) Congé de maternité ou d'adoption

À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La salariée bénéficie d'une majoration de sa rémunération correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, pendant la durée de son congé, par les salariés de la même catégorie professionnelle sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

La salariée qui reprend son activité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle dans un délai de 1 mois à compter de sa reprise d'activité. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation.

À son retour, la salariée a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise. Elle pourra également demander à bénéficier temporairement d'un aménagement de ses horaires de travail pour lui permettre de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie familiale. Dans la mesure du possible, et si l'activité et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement à la salariée qui exprimerait la demande de bénéficier d'un tel aménagement. Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée de 3 mois. En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

Cette réponse devra traduire la réalité de la situation opérationnelle du moment et ne pourra, en aucun cas, relever d'une réponse standardisée.

La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

C) Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. Sont donc visés les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

Le salarié en congé de paternité ou d'accueil de l'enfant bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement, dans les circonstances suivantes :

- lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère ;
- lorsque c'est lui, et non la mère, qui prend le congé d'adoption ;
- pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant.

À l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

D) Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

À l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Pour assurer son retour dans les meilleures conditions, le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Cet entretien sera organisé dans un délai de 1 mois à compter de sa reprise d'activité.

Il bénéficie de plein droit d'un bilan de compétences dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47, ainsi que d'une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 8

Équilibre vie professionnelle et vie familiale

Les parties signataires invitent les employeurs à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. À ce titre, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du « Guide du manager de proximité – conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! » publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'observatoire.

Elles encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale. Ainsi, l'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

De plus, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires collectifs de travail.

En matière de travail de nuit, les parties signataires souhaitent formaliser le refus de l'employeur à toute demande d'un travailleur de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise.

À cette fin, le présent avenant modifie le paragraphe relatif à la priorité d'emploi de l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002 comme suit :

« Priorité d'emploi

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur. Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ».

Les parties signataires souhaitent également favoriser la possibilité pour les salariés ayant des obligations familiales impérieuses d'être affectés à un poste de jour.

À cette fin, le présent avenant modifie le paragraphe relatif au respect des obligations familiales impérieuses comme suit :

« Respect des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour. En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra lui être remise par l'employeur.

Cette réponse devra traduire la réalité de la situation opérationnelle du moment et ne pourra, en aucun cas, relever d'une réponse standardisée.

En outre, les demandes sont examinées prioritairement par rapport à celles formulées par l'ensemble des autres salariés souhaitant reprendre un poste de jour. De même, en cas de situation de monoparentalité, l'employeur veillera à apporter une attention particulière à la demande de passage à un horaire de jour formulée par le travailleur.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée, peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ».

Article 9

Intégration des informations de situation comparée dans la BDES

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2323-15 du code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du code du travail, les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise issus de la base de données économiques et sociales (BDES) et énumérés aux articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du code du travail.

Article 10

Suivi

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 11

Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle femmes-hommes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et sociétales, c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser les entreprises aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Pour accompagner cette sensibilisation, les organisations professionnelles d'employeurs proposent de mettre à disposition de leurs adhérents, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, un document d'information pour communication auprès des collaborateurs, avec une version intranet et internet disponible. Ce document sera remis par l'entreprise aux nouveaux embauchés au moment de leur intégration dans l'entreprise.

Conformément aux objectifs du présent avenant, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet avenant. À cet effet, Il est ainsi prévu que soit organisée, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, une réunion avec les institutions représentatives du personnel (IRP) permettant d'aborder ce sujet pour harmoniser les informations.

Article 12

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13

Dispositions finales

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Fait à Paris, le 18 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)