Procès-verbal de validation
Réunion de la commission paritaire nationale de l'industrie pharmaceutique du 22 octobre 2014

En application de l'accord collectif du 19 avril 2006 relatif au dialogue social en l'absence de délégués syndicaux, étendu par arrêté ministériel en date du 20 octobre 2006, la commission paritaire nationale de l'industrie pharmaceutique se réunit pour examiner les accords collectifs d'entreprise qui lui sont soumis pour validation.

Article 1 : Accord soumis à la commission paritaire de l'industrie pharmaceutique.

Conformément à l'ordre du jour de la réunion du 22 octobre 2014, la commission paritaire nationale examine en séance l'accord collectif d'entreprise du 30 septembre 2014 signé par les représentants du personnel et la direction de la Société MAYOLY SANTE BIEN ETRE.

Cet accord est intitulé : Accord sur le temps de travail des salariés autonomes en forfait jours.

Article 2 : Validation par la commission paritaire nationale de l'industrie pharmaceutique

En application de l'article 4 de l'accord collectif du 19 avril 2006 (article D 2231-4 du code du travail), le présent procès-verbal est adopté.

Les signataires du présent procès-verbal de validation, après avoir examiné les dispositions de l'accord qui leur est soumis en séance, autorisent la Société MAYOLY SANTE BIEN ETRE à procéder à son dépôt auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ainsi que du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise en y joignant copie du présent procès-verbal de validation.

La Commission paritaire nationale de l'industrie pharmaceutique rappelle que l'adoption de ce procès-verbal a pour effet de conférer à l'accord qui lui est soumis la même force obligatoire entre les parties qu'un accord collectif.

Le texte de l'accord original est joint en annexe au présent procès verbal.

Fait à Paris, le 22 octobre 2014

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T. M. CHAVANCE SF	- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
- Pour la Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes CFE/CGC	- Pour la Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie – L.A.B.M. Cuir et Habillement - F.O.
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C. Nicolas PERRUCAT	- Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A.)

ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES AUTONOMES EN FORFAIT JOURS

Entre :

La société MAYOLY SANTE BIEN ETRE, SASU au capital de 40 000 euros, immatriculée au RCS de Versailles sous le numéro 502 267 511, dont le siège social est situé 6 Avenue de l'Europe 78401 CHATOU, représentée par Mme Sophie NEGRE en sa qualité de Directeur des Relations Humaines dûment mandatée à cet effet,

Ci-après désignée par « la société MAYOLY SANTE BIEN ETRE »

d'une part,

et

le Délégué du Personnel Titulaire

d'autre part,

Tous ensembles désignés par « les Parties »,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

L'activité de la société MAYOLY SANTE BIEN ETRE relève de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique qui ne comporte aucune disposition relative à la durée du travail.

La durée de travail collective au sein de la société MAYOLY SANTE BIEN ETRE est de 39h50 par semaine. Les collaborateurs ne bénéficient dans ces conditions d'aucun jour de RTT.

Les collaborateurs de cette société sont tous des commerciaux autonomes dans la gestion de leur emploi du temps.
Les salariés ayant exprimé le souhait de pouvoir bénéficier de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires, la société a proposé de mettre en place des forfaits jours, plus adaptés à l'activité de l'entreprise et à celle de ses collaborateurs autonomes moyennant une diminution du nombre de jours travaillés dans l'année.

C'est dans ce contexte que des négociations ont été engagées en vue de définir les modalités d'organisation du temps de travail en forfait jours des collaborateurs autonomes.

Les signataires déclarent vouloir privilégier la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle en faisant bénéficier les collaborateurs d'un nombre de jours supplémentaires de repos par le biais d'une diminution du nombre de jours travaillés par année.

EN FOI DE QUOI, IL A ETE NEGOCIE ET ARRETE CE QUI SUIT :

NR SN

Article 1 : Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, notamment les articles L 3121-43 et suivants du Code du travail.

Pour ce qui n'est pas visé dans le présent accord, il sera fait référence aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables antérieurement aux collaborateurs autonomes et aux usages en vigueur au sein de la société MAYOLY SANTE BIEN ETRE à la date de sa signature.

Toutefois, les dispositions relatives à la durée du travail figurant dans les contrats de travail et leurs avenants conclus antérieurement à la date d'application du présent accord et qui ne lui sont pas contraires sont maintenues.

Dans l'hypothèse où le présent accord serait mis en cause ou ne trouverait plus à s'appliquer notamment par voie de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, il est entendu que la durée du travail hebdomadaire de 39H50 actuellement en vigueur redeviendrait applicable aux salariés et ce, quelle que soit la date de leur embauche (avant ou après l'entrée en vigueur du présent accord).

Dans ce cas, les jours de repos supplémentaires (JRF) cesseraient d'être attribués et les salariés bénéficieraient des contreparties légales prévues pour les heures supplémentaires.

Article 2 : Les salariés autonomes

Article 2. 1 : définition

En application de l'article L3121-43 du code du travail, sont considérés comme autonomes :

1. les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent.
2. les non-cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Au sein de la société MAYOLY SANTE BIEN ETRE, sont concernés tous les collaborateurs de la force de ventes qui regroupent, à ce jour, les fonctions suivantes :
Responsable de secteur,
Directeurs de Zone.

a) salariés autonomes déjà en poste lors de l'entrée en vigueur du présent accord

Les salariés autonomes qui ne souhaiteront pas signer cette convention de forfait jours demeureront dans le régime actuel.

En cas d'acceptation de la convention de forfait jours, le salarié bénéficiera d'une période probatoire d'une année civile, à l'issue de laquelle, il pourra de manière définitive, revenir au régime actuel ou rester en forfait jours.

Une fois l'an, avant la fin du mois de novembre, les collaborateurs autonomes qui n'auront pas accepté une convention de forfait jours pourront demander à en bénéficier à compter de l'année civile suivante. Ils bénéficieront d'une période probatoire d'une année civile, à l'issue de laquelle, ils pourront de manière définitive, revenir au régime actuel ou rester en forfait jours.

Ce choix n'aura pas d'incidence sur le déroulement de carrière du salarié.

b) salariés autonomes recrutés postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord

Les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord relèveront obligatoirement d'une convention de forfait en jours dans le cadre de leur contrat de travail.

Les conventions de forfait jours seront à durée indéterminée.

Article 2.2 : durée du travail et détermination du nombre de jours travaillés

a) Nombre de jours travaillés

La durée de travail de ces salariés sera définie en nombre de jours de travail annuel.
Le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours pour une année civile et pour un collaborateur exerçant à temps complet et bénéficiant de droits à congés payés complets.

Ce nombre de jours travaillés prend en compte le travail d'une journée au titre de la journée de solidarité.

Les collaborateurs en forfait en jours bénéficient de jours de repos supplémentaires (JRF) correspondant à la différence entre le nombre de jours théoriquement travaillés sur l'année (après déduction des jours de repos hebdomadaires, des jours de congé payés légaux auxquels le salarié peut prétendre et des jours fériés chômés dans l'entreprise) et les 218 jours prévus dans le cadre du forfait.
La variation du nombre de jours fériés chômés et des jours de repos hebdomadaires d'une année sur l'autre ne modifie pas le nombre de jours de travail (il y a plus ou moins de jours fériés et moins ou plus de jours de repos supplémentaires au gré des variations du calendrier).

b) Impact des arrivées en cours d'année ou de droit à congés de moins de 25 jours ouvrés sur l'année

Le nombre de jours travaillés sur l'année tient compte de l'utilisation, par le collaborateur, de ses droits à congés payés.
Ainsi, pour les salariés entrés en cours d'année et/ ou n'ayant pas un droit à congés payés complets, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours ouvrés de congés manquant pour atteindre les 25 jours de congés complets, sur la période de référence. Le nombre de jours de repos est proratisé en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

c) Impact de la maladie, AT, maternité

Les arrêts de travail pour maladie ou accidents de travail ou de trajets, les congés maternité, paternité ou d'adoption ne sont pas récupérables et viennent en déduction du nombre de jours normalement travaillés.

d) Durée du travail

La durée du travail sera décomptée en jours ou en demi-journées.

Constitue une demi-journée de travail, l'activité se déroulant le matin jusqu'à la pause déjeuner ou se déroulant l'après-midi après la pause déjeuner.

Les collaborateurs autonomes doivent organiser leur activité, dans des conditions compatibles avec leurs responsabilités professionnelles et l'intérêt de l'entreprise.

Sauf circonstances exceptionnelles ou spécifiques au domaine d'activité du cadre (séminaire, congrès professionnels …), il est expressément prévu que les jours inscrits dans le cadre du forfait ne pourront être travaillés que pendant les seules périodes d'ouverture de l'entreprise (jours ouvrés) et ne pourront pas correspondre ni aux jours fériés chômés, ni aux jours de repos hebdomadaires, ni aux fermetures de l'entreprise pour ponts.

Chaque collaborateur autonome doit s'astreindre à organiser son activité afin qu'elle s'inscrive dans des limites compatibles avec la préservation de sa santé.

Article 2.3 : repos journalier et hebdomadaire

Les repos journalier et hebdomadaire doivent être respectés suivant la réglementation précisée ci- après :

a) Repos journalier

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 13 heures consécutives.

b) Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche, sauf circonstances exceptionnelles nécessitées par les besoins de l'entreprise et sous réserve d'obtention d'une dérogation au repos dominical.
Les demi-journées ou la journée entière de repos hebdomadaire dont les salariés peuvent bénéficier en plus du dimanche, sont/est accolée(s) au dimanche sauf accord contraire entre la Direction et chaque salarié concerné.

Article 2.4 : suivi et contrôle du nombre de jours travaillés

Chaque collaborateur concerné établira en fin de mois un état prévisionnel de ses jours ou demi-journées de présence au cours du mois suivant.

Un décompte définitif sera établi par le salarié à la fin de chaque mois. Il fera ressortir les dates des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les dates et la qualification des jours ou demi-journées non travaillés :

- jours de repos hebdomadaires
- jours de congés payés
- jours fériés chômés
- jours de pont (offerts par l'entreprise)
- jours de repos supplémentaires (JRF)
- jours d'absence non récupérables au sens de l'article 2.2 c) : maladie, accident, maternité, paternité, adoption, …

Ce relevé mensuel sera visé par le responsable hiérarchique et transmis à la Direction des Relations Humaines avant le 10 du mois suivant qui en assurera un suivi régulier. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties.

Article 2.5 : rémunération et régime des absences

a) Rémunération

La rémunération d'un salarié titulaire d'une convention de forfait est lissée sur l'année et versée mensuellement sur la base d'1/12 de la rémunération annuelle de base. A cette rémunération s'ajouteront les autres éléments éventuels de salaire accordés contractuellement, conventionnellement ou par voie d'usage (prime d'activité, prime d'ancienneté, …)

Pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord et afin de tenir compte des jours de repos supplémentaires (JRF) découlant de la conclusion d'une convention de forfait en jours, le salaire calculé pour 39,50 heures par semaine sera maintenu à l'exception de la majoration pour heures supplémentaires.

Dans le cas où le présent accord serait mis en cause ou cesserait de s'appliquer, notamment par suite de dénonciation, la rémunération des collaborateurs ayant conclu une convention de forfait en jours, quelle que soit leur date d'embauche, serait maintenue pour un horaire de 39,50 heures par semaine. A cette rémunération s'ajouterait la majoration correspondant aux heures supplémentaires.

b) Régime des absences

Les jours d'absence non rémunérés seront déduits sur la base d'un taux journalier calculé comme suit : SDB (salaire mensuel de base)/ 21,666

Les absences rémunérées ne peuvent donner lieu à récupération.

c) Départ en cours d'année

En cas de départ en cours d'année, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée prorata temporis. En conséquence, le nombre de jours de repos sur la période dû sera recalculé au prorata du nombre de jours de travail effectif.
Une régularisation sera effectuée sur paye (retenue ou paiement) selon que le collaborateur aura pris trop de jours de repos au terme de son contrat ou qu'il lui en restera à prendre au moment de son départ.

M SN

Article 2.6 : modalités de prises des jours de repos (JRF)

Compte tenu de l'autonomie et de la latitude d'action dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail et de son emploi du temps, il est de la responsabilité du collaborateur de veiller à s'organiser et à planifier son emploi du temps de façon à prendre la totalité de ses jours de repos au cours de la période de référence dans le respect des règles suivantes :

a) Période de prise

Les jours de repos (JRF) sont calculés sur l'année civile. Ils doivent être utilisés sur cette même période, sans possibilité de report autre que sur les tous premiers jours de l'année civile suivante, jusqu'à la fin de la période des vacances scolaires de Noël.
Néanmoins, dans le cas où une absence imprévisible (maladie, AT ou accident de trajet) ne permet pas au collaborateur d'utiliser l'ensemble des jours de repos (JRF) avant la fin de l'année, il est expressément convenu que ces jours seront pris dans le mois civil qui suit le retour du collaborateur.

b) Modalités de prise des jours de repos

Les jours de repos (JRF) doivent être pris par journée entière ou par demi-journée, à l'initiative du collaborateur et de façon à ce que l'utilisation de ces jours ne perturbe pas le fonctionnement normal du service.

Ils peuvent être pris au fil de l'eau ou regroupés.

Il est possible de regrouper des jours de repos (JRF) dans la limite de 5 jours ouvrés d'affilés en dehors des congés payés d'été et de 10 jours ouvrés d'affilés pendant la période des congés payés d'été.

Il est possible d'accoler des jours de repos à des jours de congés payés, avec l'accord du responsable hiérarchique, sans toutefois pouvoir s'absenter :
- plus de 2 semaines d'affilé (10 jours ouvrés) en dehors de la période de congés payés d'été
- et plus de 4 semaines d'affilé (20 jours ouvrés) pendant la période de congés payés d'été.

Article 2.7 : contrôle de la charge de travail

Les Parties au présent accord réaffirment leur attachement à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, notamment à la prévention des risques inhérents à une charge de travail excessive.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait annuel défini en jours bénéficiera, chaque année d'au moins un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront analysées la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, ainsi que sa rémunération.
Ces éléments seront abordés au cours de l'entretien annuel d'évaluation

Il appartiendra à l'employeur de suivre régulièrement la charge de travail des collaborateurs titulaires d'une convention de forfait en jours au travers notamment du relevé mensuel visé à l'article 2.5 du présent accord.

Les parties conviennent de s'assurer tout au long de l'année que la charge de travail est cohérente avec les engagements de cet accord. De plus, la Direction veillera à ce que le temps de présence du salarié respecte les contraintes légales et réglementaires.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens périodiques pourront être organisés à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur leur charge de travail. A cette occasion, le rôle d'accompagnement du management est réaffirmé pour la gestion des priorités et la maîtrise du temps professionnel de ses collaborateurs

Par ailleurs, le CE, ou à défaut les DP, sera consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait en jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 3 : révision de l'accord

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.
La négociation de l'avenant s'engagera dans le mois suivant la notification du projet d'avenant.

Article 4 : dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé (ainsi que ses éventuels avenants) par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie, dans les conditions définies aux articles L 2261-9 et suivants du Code du travail.

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle dans les mêmes conditions.

Article 5 : entrée en vigueur et dépôt légal

Le présent accord sera soumis pour validation à la commission paritaire nationale de branche, dès sa conclusion. Si la validation est accordée, le Procès-verbal de validation sera déposé avec le présent accord auprès de la DIRECCTE compétente et des Greffes des Conseils des Prud'hommes compétents.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

Fait à Chatou,
Le 30 septembre 2014

Pour la Société MAYOLY SANTE BIEN ETRE
Sophie NEGRE,
Directeur des Relations humaines,

Nicolas ROURE,
Délégué du Personnel Titulaire,