ACCORD COLLECTIF RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

AU SEIN DE LA SOCIETE MAYOLY SANTE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société Mayoly Santé, SARL, société à responsabilité limitée, dont le siège social est situé 6, avenue de l'Europe, 78400 Chatou, immatriculée auprès du RCS de Versailles sous le numéro 702012980 représentée par Madame Audrey Boulart, agissant en sa qualité de HRBP Opérations France, dûment habilitée aux fins des présentes,

D'une part,

ET :

La SECIF CFDT représentée par Mme Céline MAZARD Déléguée syndical ;

La CGT représentée par Monsieur Jean Marc GNANSIA, Délégué syndical ;

D'autre part,

Ci-après dénommés collectivement « les Parties ».

AB

CM

jmg

PREAMBULE 3

Article 1. Champ d'application 3

Article 2. Modalités de conclusion d'une convention individuelle de forfait 3

Article 3. Régime applicable aux salariés itinérants 4

3.1 Salariés concernés 4

3.2 Durée du travail 4

3.3 Forfait en jours réduit 4

3.4 Jours de repos forfaitaire (JRF) 4

3.4.1 Nombre de jours de repos forfaitaire 4

3.4.2 Prise des jours de repos forfaitaires 5

3.5 Arrivées ou départs en cours de période et impact des absences 6

Article 4. Régime applicable aux salariés travaillant au sein d'un établissement 7

4.1 Salariés concernés 7

4.2 Durée du travail 7

4.3 Forfait en jours réduit 7

4.4 Jours de repos forfaitaire (JRF) 7

4.4.1 Nombre de jours de repos forfaitaire 7

4.4.2 Prise des jours de repos forfaitaire 8

4.5 Arrivés ou départs en cours de période et impact des absences 9

Article 5. Durée du travail et contrôle des jours travaillés et des jours de repos 10

5.1 Durée du travail 10

5.2 Contrôle et décompte des jours travaillés/non travaillés et de la charge de travail 11

5.3 Dispositif d'alerte 11

5.4 Entretien individuel 11

Article 6. Droit à la déconnexion 12

Article 7. Rémunération 12

Article 8. Dispositions finales 12

8.1 Durée, entrée en vigueur et révision ou dénonciation 12

8.2 Dépôt et publicité 13

AB

CM

jmg

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en vertu des dispositions des articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

Il se substitue intégralement à tout autre accord conclu au sein de l'entreprise Mayoly Santé et portant sur le forfait jours au sens des articles L. 3121-53 et L 3121-58 et suivants du Code du travail.

La société Mayoly Santé fait application de la Convention collective de l'industrie pharmaceutique (IDCC 176).

Article 1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de la Société Mayoly Santé visés à l'article L.3121-58 du Code du travail, à savoir :

- les cadres qui disposent d'une 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 la société, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés dont la durée du temps de 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.

En revanche, sont exclus du champ d'application du présent accord, les salariés qui relèvent de la catégorie des cadres dirigeants, n'étant pas soumis aux dispositions du Code du travail en matière de durée du travail.

De la même manière, sont exclus du champ d'application du présent accord les salariés cadres et non cadres occupés selon l'horaire collectif de travail ainsi que les alternants.

Article 2. Modalités de conclusion d'une convention individuelle de forfait

La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à l'accord exprès de chaque salarié concerné, matérialisé par la conclusion et la signature d'une convention individuelle de forfait en jours.

Cette convention de forfait annuel en jours sera intégrée au contrat de travail que signent les salariés lors de l'embauche et sera mise en place par voie d'avenant contractuel, pour les salariés dont le contrat est actuellement en cours d'exécution.

La convention de forfait en jours précisera notamment le nombre de jours travaillés annuellement ainsi que la rémunération forfaitaire correspondante.

AB

CM

jmg

Article 3. Régime applicable aux salariés itinérants

3.1 Salariés concernés

Les dispositions de l'article 3 sont applicables aux salariés relevant du champ d'application de l'article 1, qui exercent une activité d'information, de démonstration, de prospection, de promotion ou de vente des produits commercialisés par le groupe Mayoly auprès des professionnels de santé sur un secteur déterminé, l'exécution de leurs fonctions impliquant des déplacements réguliers sur ce secteur. Elles sont également applicables aux salariés exerçant des fonctions d'encadrement auprès des salariés ci-dessus.

3.2 Durée du travail

Les salariés visés à l'article 3.1 sont soumis à un décompte forfaitaire de leur temps de travail, apprécié en nombre de jours travaillés.

Ainsi, pour les salariés visés à l'article 3.1 présents sur une année complète et justifiant d'un droit intégral à congés payés, le nombre de jours travaillés est fixé à **209 jours de travail par an,** journée de solidarité incluse.

La période de référence annuelle complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

3.3 Forfait en jours réduit

En accord avec le salarié ou à la demande de celui-ci, le nombre de jours travaillés peut être réduit en deçà du plafond de 209 jours prévu à l'article 3.2., étant précisé que les jours de repos forfaitaire seront également réduits à due proportion.

Les jours travaillés sont fixés dans la convention de forfait en jours.

Le salarié bénéficiant d'un forfait en jours réduit sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait.

3.4 Jours de repos forfaitaire (JRF)

3.4.1 Nombre de jours de repos forfaitaire

Afin de ne pas dépasser le plafond de 209 jours de travail sur l'année, convenu à l'article 3.2, les salariés visés à l'article 3.1 bénéficient de jours de repos forfaitaire (dits « JRF ») dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction, notamment, des jours chômés.

Pour calculer le nombre de JRF annuel dont bénéficie le salarié, il convient de soustraire aux 365 jours (ou 366 jours) par an, les jours qui ne sont pas travaillés habituellement soit : les repos hebdomadaires (samedi et dimanche, les congés payés (soit 25 jours ouvrés par année complète) et les jours fériés chômés quand ils tombent sur une journée habituellement travaillée.

AB
CM
jmg

Du résultat de cette soustraction est ensuite déduit le plafond annuel de jours travaillés, fixé à 209 jours.

Le nombre de JRF n'est donc pas fixe et varie d'une année à l'autre.

A titre d'exemple, pour l'année 2025, le nombre de JRF serait calculé comme suit :

Année 2025 = 365 jours
Jours de repos hebdomadaires = 104 jours
Jours fériés hors samedi et dimanche = 9 jours
Congés payés = 25 jours

Total = 365 – (104 + 9 + 25) = 365 – 139 = 227 jours – 209 jours travaillés = 18 JRF.

En 2025, les salariés au forfait jours visés à l'article 3.1 bénéficieront donc de 18 JRF sous réserve d'avoir travaillé une année complète et de bénéficier d'un droit à congés payés intégral.

3.4.2 Prise des jours de repos forfaitaires

Les JRF doivent être pris pendant la période de référence soit du 1er janvier au 31 décembre, sans report possible.

Les JRF sont pris :

- aux dates fixées par l'employeur à raison de 3 JRF par an. Au début de chaque période de référence, et au plus tard le 31 janvier de la période de référence, la Direction arrêtera, après information du Comité Social et Economique, les dates de ces 3 JRF ;

- selon les souhaits du salarié, pour le nombre de JRF restants, sous réserve que ces souhaits soient compatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise et sous réserve de l'accord préalable du manager.

  Le salarié devra déposer une demande via l'outil de Gestion des Temps et des Activités (GTA) au moins 7 jours avant la date souhaitée, afin de permettre la validation préalable de cette demande par son manager.

  A titre très exceptionnel et lorsque la situation le justifie (notamment en cas d'urgence), la demande pourra être déposée moins de 7 jours avant la date souhaitée.

  Le manager accepte ou refuse la demande via l'outil GTA dans les plus brefs délais, le salarié n'étant autorisé à s'absenter qu'à condition d'en avoir obtenu l'autorisation préalable.

Dans les conditions définies ci-dessus, les JRF peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée et peuvent être pris de façon isolée ou regroupés et/ou accolés à des jours de congés payés, étant précisé que:

- il est possible de regrouper des JRF dans la limite de 5 jours ouvrés consécutifs en dehors des congés payés d'été et de 10 jours ouvrés consécutifs pendant la période des congés payés d'été ;

- il est possible d'accoler des jours de repos à des jours de congés payés, dans le respect des périodes et ordre de départ en congés fixés par l'entreprise, sans toutefois pouvoir s'absenter :
    - plus de 2 semaines consécutives (10 jours ouvrés) en dehors de la période de congés payés d'été ;
    - et plus de 5 semaines consécutives (25 jours ouvrés) pendant la période de congés payés d'été.

Toute situation dérogatoire à ces règle nécessitera un accord écrit et préalable de la part de la direction des relations humaines.

3.5 Arrivées ou départs en cours de période et impact des absences

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence ou de non acquisition d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours travaillés sera calculé au *prorata temporis* du temps de présence sur la période concernée.

Les salariés embauchés en cours de période se verront donc affecter un nombre de JRF au prorata du nombre de jours de travail effectif.

Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif telles que défini par les dispositions légales n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos forfaitaire. Il en va ainsi notamment pour :

- les jours de congés payés légaux, conventionnels ou octroyés dans le cadre d'un usage,
- congé maternité, paternité ou d'adoption
- les jours fériés,
- les jours de repos forfaitaire,
- les repos compensateurs,
- les jours de formation professionnelle,
- les heures de délégation des élus du Comité Social et Economique et des délégués syndicaux.

Toutes les autres périodes d'absence du salarié, pour quelque motif que ce soit, s'imputent sur le nombre de jours travaillés au cours de la période de référence et entrainent une réduction proportionnelle du nombre de JRF.

Ainsi, le nombre de jours de repos sera diminué proportionnellement au temps d'absence sur la période de référence.

Ces absences seront déduites en paie sur la base d'un taux journalier calculé comme suit : *salaire mensuel de base/21,66*.

AB
CM
jmg

Article 4. Régime applicable aux salariés travaillant au sein d'un établissement

4.1 Salariés concernés

Les dispositions de l'article 4 s'appliquent à tous les salariés de la société Mayoly Santé relevant de l'article 1 mais qui n'exercent pas des fonctions telles que définies à l'article 3.1 du présent accord.

4.2 Durée du travail

Les salariés visés à l'article 4.1 sont soumis à un décompte forfaitaire de leur temps de travail, apprécié en nombre de jours travaillés.

Ainsi, pour les salariés visés à l'article 4.1 présents sur une année complète et justifiant d'un droit intégral à congés payés, le nombre de jours travaillés est fixé **à 214 jours de travail par an,** en ce inclus la journée de solidarité.

La période de référence annuelle complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

4.3 Forfait en jours réduit

En accord avec le salarié ou à la demande de celui-ci, le nombre de jours travaillés peut être réduit en deçà du plafond de 214 jours prévu à l'article 4.2., étant précisé que les jours de repos forfaitaire seront également réduits à due proportion.

Les jours travaillés sont fixés dans la convention de forfait en jours.

Le salarié bénéficiant d'un forfait en jours réduit sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait.

4.4 Jours de repos forfaitaire (JRF)

4.4.1 Nombre de jours de repos forfaitaire

Afin de ne pas dépasser le plafond de 214 jours de travail sur l'année, convenu à l'article 4.2, les salariés visés à l'article 4.1 bénéficient de jours de repos forfaitaire (dits « JRF ») dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Pour calculer le nombre de JRF annuel dont bénéficie le salarié, il convient de soustraire aux 365 jours (ou 366 jours) par an, les jours qui ne sont pas travaillés habituellement soit : les repos hebdomadaires (samedi et dimanche à l'exclusion de ceux comptabilisés dans les congés payés), les congés payés (soit 25 jours

ouvrés par année complète) et les jours fériés chômés quand ils tombent sur une journée habituellement travaillée.

Du résultat de cette soustraction est ensuite déduit le plafond annuel de jours travaillés, fixé à 214 jours.

Le nombre de JRF n'est pas fixe et varie d'une année à l'autre.

A titre d'exemple, pour l'année 2025, le nombre de JRF serait calculé comme suit :

Année 2025 = 365 jours
Jours de repos hebdomadaires = 104 jours
Jours fériés hors samedi et dimanche = 9 jours
Congés payés = 25 jours

Total = 365 – (104 + 9 + 25) = 365 – 139 = 227 jours – 214 jours travaillés = 13 JRF.

En 2025, les salariés au forfait jours visés à l'article 4.1 bénéficieront donc de 13 JRF sous réserve d'avoir travaillé une année complète et de bénéficier d'un droit à congés payés intégral.

4.4.2 Prise des jours de repos forfaitaire

Les JRF doivent être pris pendant la période de référence soit du 1er janvier au 31 décembre, sans report possible.

Les JRF sont pris :

- aux dates fixées par l'employeur, à raison de 3 JRF par an. Au début de chaque période de référence, et au plus tard le 31 janvier de la période de référence, la Direction arrêtera, après information du Comité Social et Economique, les dates de ces 3 JRF ;

- selon les souhaits du salarié, pour le nombre de JRF restants, sous réserve que ces souhaits soient compatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise et sous réserve de l'accord préalable du manager.

  Le salarié devra déposer une demande via l'outil de Gestion des Temps et des Activités (GTA) au moins 7 jours avant la date souhaitée, afin de permettre la validation préalable de cette demande par son manager.

  A titre très exceptionnel et lorsque la situation le justifie (notamment en cas d'urgence), la demande pourra être déposée moins de 7 jours avant la date souhaitée.

  Le manager accepte ou refuse la demande via l'outil GTA dans les plus brefs délais, le salarié n'étant autorisé à s'absenter qu'à condition d'en avoir obtenu l'autorisation préalable.

AB
CM
jmg

Dans les conditions définies ci-dessus, les JRF peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée et peuvent être pris de façon isolée ou regroupés et/ou accolés à des jours de congés payés, étant précisé que:

- il est possible de regrouper des JRF dans la limite de 5 jours ouvrés consécutifs en dehors des congés payés d'été et de 10 jours ouvrés consécutifs pendant la période des congés payés d'été ;

- il est possible d'accoler des jours de repos à des jours de congés payés sans toutefois pouvoir s'absenter :
    - plus de 2 semaines consécutives (10 jours ouvrés) en dehors de la période de congés payés d'été ;
    - et plus de 4 semaines consécutives (20 jours ouvrés) pendant la période de congés payés d'été.

Toute situation dérogatoire à ces règle nécessitera un accord écrit et préalable de la part de la direction des relations humaines.

4.5 Arrivés ou départs en cours de période et impact des absences

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence ou de non acquisition d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours travaillés sera calculé au *prorata temporis* du temps de présence sur la période concernée.

Les salariés embauchés en cours de période se verront donc affecter un nombre de JRF au prorata du nombre de jours de travail effectif.

Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos forfaitaire. Il en va ainsi notamment pour :

- les jours de congés payés légaux, conventionnels ou octroyés dans le cadre d'un usage,
- congé maternité, paternité ou d'adoption
- les jours fériés,
- les jours de repos forfaitaire,
- les repos compensateurs,
- les jours de formation professionnelle,
- les heures de délégation des élus du Comité Social et Economique et des délégués syndicaux.

Toutes les autres périodes d'absence du salarié, pour quelque motif que ce soit, s'imputent sur le nombre de jours travaillés au cours de la période de référence et entrainent une réduction proportionnelle du nombre de JRF.

Ainsi, le nombre de jours de repos sera diminué proportionnellement au temps d'absence sur la période de référence.

Ces absences seront déduites en paie sur la base d'un taux journalier calculé comme suit : *salaire mensuel de base/21,66*.

AB
CM
jmg

Article 5. Durée du travail et contrôle des jours travaillés et des jours de repos

5.1 Durée du travail

Il est expressément rappelé que la durée du travail du salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours n'est pas décomptée selon une référence horaire mais se décompte en jours.

Le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait en jours n'est donc pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du Code du travail ;
- à la durée maximale quotidienne prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail ;
- aux durées maximales hebdomadaires prévues aux articles L. 3121-20 et L3121-22 du Code du travail.

Chaque salarié sous convention de forfait en jours jouit d'une autonomie suffisante pour gérer librement le temps qu'il consacre à l'accomplissement de ses missions, à condition que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail restent raisonnables et que le temps de travail soit réparti de manière rationnelle et équilibrée.

Ainsi, et malgré cette liberté d'organisation du temps de travail, il est expressément rappelé que :

- le salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.
- l'autonomie dont bénéficie le salarié ne l'exonère pas de participer aux réunions, formations ou autre évènement obligatoire à la demande de l'employeur ou indispensable à la bonne réalisation de ses missions.

Chaque salarié, en signant la convention de forfait jours, s'engage à organiser son activité dans le respect des dispositions ci-dessus et à alerter immédiatement son manager ou la Direction des relations humaines en cas de difficulté dans la mise en œuvre ou le respect des dispositions du présent accord.

Afin de garantir le respect du droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, des moyens effectifs sont mis en place pour contrôler la durée du travail des salariés sous convention de forfait annuel en jours, sans que cela ne soit contraire à leur autonomie dans l'organisation et la gestion de leur emploi du temps.

A cette fin, l'employeur met en œuvre les moyens nécessaires et utiles pour assurer aux salariés sous convention de forfait annuel en jours une charge de travail raisonnable ainsi qu'une répartition équilibrée de leur temps de travail.

AB
CM
jmg

5.2 Contrôle et décompte des jours travaillés/non travaillés et de la charge de travail

Afin que l'amplitude et la charge de travail demeurent raisonnables, d'une part, et dans le but d'éviter les dépassements du nombre de jours travaillés, d'autre part, le salarié s'engage à saisir mensuellement, dans l'outil de Gestion des Temps et des Activités (GTA), la date des jours travaillés et des jours de repos prévisibles pour le mois suivant, en prenant le soin de préciser leur nature (congés payés, JRF, etc…).

A la fin de chaque mois, le salarié devra contrôler sa saisie prévisionnelle pour s'assurer que celle-ci est conforme et notamment qu'elle retrace bien les jours effectivement travaillés et les jours de repos dont il a bénéficié dans le mois.

Le suivi et l'organisation de la charge de travail de chaque salarié au forfait annuel en jours est assuré régulièrement, notamment à l'occasion des réunions régulières organisées avec le manager.

L'employeur, quant à lui, contrôle mensuellement les saisies opérées dans l'outil GTA.

5.3 Dispositif d'alerte

Le salarié qui, du fait de l'existence de la convention de forfait annuel en jours, rencontre des difficultés particulières relatives notamment à sa charge de travail, son amplitude horaire, ses temps de repos ou encore la conciliation entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle, dispose à tout moment de la possibilité de solliciter un entretien spécifique auprès de son manager ou de la Direction des relations humaines pour évoquer ces difficultés et, le cas échéant, les solutionner.

Inversement, si le manager ou l'employeur constate, à l'occasion du suivi qu'il opère, que le salarié rencontre des difficultés particulières relatives notamment à sa charge de travail, son amplitude horaire, ses temps de repos ou encore la conciliation entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle, il organise un rendez-vous avec le salarié afin de rechercher des solutions à mettre en œuvre pour rétablir la situation.

5.4 Entretien individuel

Afin de veiller à la santé et la sécurité des salariés, le salarié bénéficie une fois par un an d'un entretien individuel au cours duquel seront évoqués sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Il est admis que cet entretien annuel de suivi puisse avoir lieu à l'occasion de l'entretien d'évaluation annuel des performances (EAP).

Si, au cours de cet entretien, le salarié ou l'employeur relève une ou des difficulté.s quelconque.s concernant la mise en œuvre de la convention de forfait jours, ils doivent déterminer ensemble des mesures de prévention et de régularisation de ces difficultés.

Il est précisé que l'employeur comme le salarié peuvent, à tout moment, demander l'organisation d'un entretien individuel supplémentaire pour signaler une situation inhabituelle ou une difficulté dans la mise en œuvre de la convention de forfait en jours.

AB
CM
jmg

Article 6. Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques (emails, internet, skype, smartphone, VPN, etc…) et plus particulièrement pendant ses repos et ses congés. Le droit à la déconnexion doit aussi pouvoir s'exercer pendant le temps de travail, afin de pouvoir se concentrer sur ses tâches ou participer efficacement aux réunions.

Les salariés en forfait jours bénéficient du droit à la déconnexion, conformément à l'accord collectif en vigueur dans l'entreprise du 8 juillet 2021.

A cet égard, il est rappelé qu'il incombe à tout salarié de s'abstenir d'utiliser les outils numériques de communication et de connexion à distance, mis à leur disposition pour l'exécution de leurs fonctions, pendant les temps non travaillés.

Il est également rappelé que les salariés ne sont pas tenus de répondre aux messages et aux appels de nature professionnelle pendant les temps non travaillés, à l'exception des situations urgentes définies à l'article 3.2.2 de l'accord d'entreprise du 8 juillet 2021.

Les mêmes règles concernent les appels téléphoniques et les SMS.

Article 7. Rémunération

La rémunération d'un salarié au forfait jours est lissée sur l'année et versée mensuellement sur la base d'1/12 de la rémunération annuelle de base, à laquelle s'ajoute les autres éléments éventuels de salaire accordés contractuellement, conventionnellement ou par voie d'usage.

Article 8. Dispositions finales

8.1 Durée, entrée en vigueur et révision ou dénonciation

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er mars 2025.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La révision de l'accord interviendra par voie d'avenant, selon les mêmes conditions de conclusion que le présent accord.

AB

CM

jmg

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois courant à compter de sa notification par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des parties signataires de l'accord.

8.2 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail.

Par ailleurs, un exemplaire de l'accord sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes.

L'accord est remis aux salariés concernés lors de l'embauche et est adressé par mail aux salariés concernés dont le contrat de travail est en cours d'exécution.

Fait à Rueil-Malmaison, le 05 février 2025

Pour la société Mayoly Santé, Madame Audrey Boulart, HRBP Opérations France

Audrey BOULART

Certified by yousign

Pour la SECIF CFDT représentée par Mme Céline MAZARD Déléguée syndical ;

CELINE MAZARD

Certified by yousign

Pour la CGT représentée par Monsieur Jean Marc GNANSIA, Délégué syndical ;

jean-marc GNANSIA

Certified by yousign