ACCORD COLLECTIF

RELATIF AU SOUTIEN DES SALARIÉS AIDANTS

AU SEIN DE L'UES MAYOLY SIEGE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **LABORATOIRES MAYOLY SPINDLER**, société par actions simplifiée dont le siège social est situé au 3 Place Renault – 92 500 Rueil Malmaison, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 709 807 408;
- **LABORATOIRES NIGY S A**, société par actions simplifiée dont le siège social est situé au 240 rue Louis Charles Vernin – 77190 Dammarie-les-Lys, immatriculée au RCS de Melun, sous le numéro 582 072 773;
- **MAYOLY CONSUMER HEALTHCARE**, société par actions simplifiée dont le siège social est situé 3 Place Renault – 92 500 Rueil Malmaison, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 880 910 450;
- **MAYOLY PHARMA FRANCE,** société par actions simplifiée dont le siège social est situé au 3 Place Renault – 92500 Rueil Malmaison, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 479 322 356 ;
- **LABORATOIRE BEAUTERRA,** société par actions simplifiée dont le siège social est situé au 3 Place Renault – 92500 Rueil Malmaison, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 822 229 993 ;
- **MAYOLY SERVICES**, société par actions simplifiée dont le siège social est situé au 3 Place Renault – 62 500 Rueil Malmaison, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 948 856 406 ;

Ci-après dénommées ensemble « **l'UES Mayoly Siège** » et représentées par Madame Allison RIO, Directrice des Relations Humaines France du Groupe Mayoly.,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- **L'organisation syndicale représentative SECIF-CFDT** représentée par Madame Salomé BOU KHALED ;
- **L'organisation syndicale représentative CGT**, représentée par Monsieur Patrick DA PONTE.

Ci-après désignées les « **Organisations Syndicales** »,

D'AUTRE PART.

Ci-après collectivement désignées les "**Parties**".

P.D. S.B. A.R.

PRÉAMBULE

L'UES Mayoly Siège et les Organisations Syndicales signataires soulignent l'importance de promouvoir et protéger la santé des salariés, et d'améliorer constamment leurs conditions de travail, notamment lorsque ceux-ci font face à des situations difficiles.

A ce jour, la France compte 8 à 11 millions de proches aidants dont 61% sont en activité professionnelle et l'on estime qu'en 2030, en France, 1 salarié sur 4 sera aidant.

Le statut d'aidant a un impact significatif sur la vie de la personne apportant son aide à un proche, 50% des aidants estiment d'ailleurs que leur situation impacte leur organisation, leur efficacité et la qualité de leur travail.

Avec un aidant sur cinq qui exerce une activité professionnelle, le sujet des proches aidants constitue aujourd'hui, une préoccupation grandissante au sein des entreprises.

Dans ce contexte, les Parties se sont donc réunies afin de négocier et conclure le présent accord, prévoyant des dispositions spécifiques visant à accompagner les salariés qui apportent une aide humaine à un proche, notamment en renforçant les valeurs d'entraide et de solidarité entre les salariés.

P.D. S.B. A.R.

DANS CES CONDITIONS, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés employés par l'UES Mayoly Siège en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée et qui répondent aux définitions et conditions énoncées par le présent accord.

En revanche, ne sont pas concernés les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ainsi que les stagiaires.

Article 2. Objet

Le présent accord a pour objet :

- De faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié Aidant ;
- De promouvoir et de protéger la santé des salariés Aidants au sein de l'UES Mayoly Siège ;
- D'apporter un soutien aux salariés Aidants confrontés à des moments de vie difficiles.

Article 3. Définition et conditions

Est considéré comme salarié « **Aidant** », le salarié qui vient en aide à un proche en perte d'autonomie, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne ou de la vie domestique.

Le « **Proche** » s'entend de la personne accompagnée par le salarié Aidant, qui présente une situation invalidante, une situation de handicap, une pathologie rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ou mettant en cause son pronostic vital, ou plus largement une personne présentant une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Il peut s'agir, selon les cas, et au regard des dispositions spécifiques de l'article 5 ci-après :

- du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS (pacte civil de solidarité) ;
- de l'ascendant ;
- de l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- du descendant ;

P.D. S.B. A.R.

- du collatéral jusqu'au 4ème degré ;
- de l'ascendant de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la personne avec qui le salarié vit en couple ;
- de son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin.e, cousin.e germain.e, neveu, nièce…) ;
- de l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple ;
- d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne ;
- de la personne résidant avec le salarié Aidant et l'ayant désigné comme tiers de confiance au titre de l'article L. 1111-6 du Code de la Santé Publique.

Pour bénéficier du statut de salarié Aidant, ce dernier devra produire les documents justificatifs correspondants à sa situation, tels que visés par le présent accord.

Article 4. Actions préventives et de sensibilisation

Afin de sensibiliser les salariés et les managers aux difficultés que peuvent rencontrer leurs collègues, l'UES Mayoly Siège s'engage à mener *à minima* une action annuelle de communication collective sur un thème autour de « la situation d'aidant ».

Elle pourra, pour ce faire, s'appuyer sur les contacts et supports liés au label Cap'Handéo ainsi que sur son référent « Salariés Aidants ».

4.1 Label Cap'Handéo

L'UES Mayoly Siège a engagé des démarches pour obtenir le Label Cap'Handéo *« Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants »* pour une durée de 3 ans.

Cela suppose notamment d'établir un diagnostic puis un suivi de son évolution, et de définir une méthodologie en faveur des salariés aidants, d'informer les salariés sur les droits des aidants, les dispositifs et ressources mobilisables, et de sensibiliser les managers.

À travers ce label, sont proposés des outils pragmatiques qui permettent :
- de repérer les salariés aidants au sein l'entreprise
- de mener des actions adaptées à leurs besoins
- de permettre aux salariés aidants de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

4.2 Référent « salariés aidants »

Les Parties conviennent que le référent « handicap » est désigné également référent « salariés aidants » au niveau du groupe Mayoly. Il sera chargé de communiquer efficacement et de venir en soutien des salariés Aidants des différents sites du groupe, dont l'UES Mayoly Siège. Il pourra s'appuyer sur des relais locaux.

4.3 Mise à disposition de services d'écoute, de soutien, d'entraide

Le salarié Aidant pourra demander à bénéficier des services ci-dessous :

- ***Une ligne d'écoute et de soutien psychologique –*** *sans justificatifs (numéro vert accessible 24h/24 et 7J/7)*

- ***Un accompagnement via l'action sociale de Klesia ou Malakoff Humanis (selon les sociétés) –*** *via des kits de communication et des outils mis à disposition comme « ma boussole aidants », « Kit'aide », etc.)*

Article 5. Congés spécifiques prévus par la Loi à destination des salariés Aidants

Il est rappelé que le Code du travail met en place plusieurs congés dont les salariés Aidants peuvent bénéficier, sous réserve de remplir les conditions spécifiques d'ouverture du droit à ces congés.

Les congés légaux dont peut bénéficier un salarié Aidant sont les suivants et sont applicables au sein de l'UES Mayoly Siège dans le respect des dispositions légales en vigueur :

5.1 Congé proche aidant - articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail

Le congé de proche aidant permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Les dispositions du Code du travail ainsi que de la convention collective applicables précisent que « *le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :*

1° Son conjoint ;
2° Son concubin ;
3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;
6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

La durée initiale de ce congé est fixée à 3 mois maximum, renouvelable sans pouvoir excéder un an sur l'ensemble de la carrière.

Le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel et/ou être fractionné.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, le salarié pouvant toutefois percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la caisse d'allocations familiales s'il en remplit les conditions.

Il est rappelé que la demande pour le bénéficie du congé proche aidant doit être faite dans le délai d'un mois avant la date envisagée pour la demande initiale et de quinze jours pour la demande de renouvellement.

Il est précisé que ce délai est réduit en cas d'urgence sur production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence immédiate.

La demande de congé proche aidant doit être accompagnée des documents justificatifs visés à l'article D. 3142-8 du Code du travail en vigueur à la date de la demande. A date, il est demandé au salarié Aidant de produire les éléments suivants :

- Le livret de famille ou une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale

subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

- Lorsque la personne bénéficie d'une prestation sociale liée à sa situation, une copie de la décision d'attribution de cette prestation.

5.2 Congé de solidarité familiale – articles L. 3142-6 et suivants du Code du travail

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de s'absenter pour assister l'un de ses proches atteint d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Les Proches concernés sont les suivants :

- Ascendant
- Descendant
- Frère ou sœur
- Personne partageant le même domicile que le salarié ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Le salarié Aidant, lorsqu'il sollicite le bénéfice de ce congé, doit produire :

- son livret de famille ou une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

- un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

D'une durée de trois mois, renouvelable une fois, ce congé peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Ce congé peut également être fractionné, sous réserve que chaque période de congé soit d'au moins un jour.

Le salarié bénéficiaire de ce congé peut percevoir, sous condition, une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

5.3 Congé de présence parentale – articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail.

Le congé de présence parentale s'adresse à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié Aidant pourra bénéficier d'une période maximale de 310 jours ouvrés d'absence, par enfant et par maladie, accident ou handicap, à prendre sur une période de trois ans maximum.

Néanmoins, en cas de nécessité et si la présence soutenue demeure nécessaire, le salarié Aidant pourra bénéficier d'une nouvelle réserve de 310 jours à utiliser au cours des 3 années précédemment énoncées.

Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné par demi-journée.

Pour bénéficier du congé de présence parentale, le salarié Aidant doit en faire la demande au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

- livret de famille ou déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne avec qui le salarié réside ou avec qui il entretient des liens étroits et stables ;

- document justificatif permettant de vérifier que l'enfant est bien à charge au sens des dispositions légales ;

- certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité d'une présence soutenue et précise la durée prévisible du traitement

Chaque demande d'absence devra être adressée par le salarié Aidant à l'employeur au moins 48 heures à l'avance, sauf dégradation soudaine de l'état de santé nécessitant une présence sans délai.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le Code de la Sécurité sociale prévoit le versement, sous condition, d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

5.4 Congé spécifique à la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de l'enfant – articles L. 3142-1 et suivants du Code du travail.

Tout salarié sans condition d'ancienneté a droit à un congé spécifique à la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de son enfant, peu importe son âge.

Un décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixe la liste des pathologies ouvrant droit à ce congé.

La durée de ce congé est de 5 jours ouvrables. Il doit être pris dans la période suivant l'annonce du handicap, de la pathologie chronique ou du cancer.

Ce congé est rémunéré par l'employeur, le salarié Aidant percevant son salaire comme s'il avait travaillé, et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Pour en bénéficier, le salarié Aidant doit transmettre les documents justificatifs suivants à l'employeur :

- livret de famille ou déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne avec qui le salarié réside ou avec qui il entretient des liens étroits et stables ;

- un document confirmant qu'un diagnostic médical a reconnu le handicap, la pathologie chronique ou le cancer de l'enfant.

<u>Article 6.</u> Dispositions supplémentaires mises en place par cet accord collectif

Article 6.1 Mise en place du congé de proche aidant conventionnel

Conformément à l'accord collectif du 9 janvier 2025 conclu au niveau de la branche, les Parties sont convenues de mettre en place au sein de l'UES Mayoly Siège, le congé proche aidant conventionnel.

Ainsi, tout salarié Aidant, entrant dans le champ d'un des congés légal visé à l'article 5, peut bénéficier de **3 jours d'absence rémunérée par année civile,** sans possibilité de report, utilisables durant la période où le salarié est en situation d'Aidant, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'une semaine.

Ces jours peuvent être fractionnés par demi-journées.

Les pièces justificatives à transmettre au service RH, sont celles visées aux articles 5.1 à 5.4 ci-dessus, en fonction de la qualité du Proche aidé et du type de perte d'autonomie.

Article 6.2 Rémunération du congé de proche aidant à temps partiel

Tout salarié Aidant qui bénéficie d'un congé proche aidant à temps partiel, tel que visé à l'article 5.1, peut, s'il travaille selon une durée au moins équivalente à 50% de la durée légale hebdomadaire, bénéficier d'un maintien de son salaire mensuel brut habituel pendant une durée de 3 mois maximum.

Au-delà de la période de 3 mois, le salarié Aidant verra son salaire proratisé à proportion de son temps de travail effectif mais pourra demander à bénéficier d'un maintien des cotisations sociales de retraite, retraite complémentaire et supplémentaire à taux plein.

Article 6.3 Aménagement ponctuel des horaires et/ou du télétravail

Le salarié Aidant, entrant dans le champ d'un des congés légal visé à l'article 5 et dont le poste est éligible au télétravail régulier conformément à l'accord en vigueur dans l'UES Mayoly Siège, pourra bénéficier d'une fréquence de télétravail dérogatoire et supérieure à celle prévue dans ledit accord.

Cet aménagement devra être validé par le manager et le service RH.

De façon plus générale, la Direction des Relations Humaines sera attentive à examiner toute demande d'aménagement horaire ou de poste des salariés Aidant, afin de les aider à traverser ces situations difficiles décrites à l'article 3.

ARTICLE 6.4 – DISPOSITIF DE DON DE JOURS DE REPOS

Article 6.4.1 - Salariés donateurs et bénéficiaires

Tout salarié, en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, quelle que soit son ancienneté, peut faire don de jours de repos. Le don est anonyme et est effectué au profit d'un salarié déterminé en situation de salarié Aidant, entrant dans le champ d'un des congés légal visé à l'article 5 du présent accord.

Article 6.4.2 - Jours pouvant faire l'objet d'un don

Seuls les jours de repos acquis peuvent faire l'objet d'un don. Les parties sont convenues que les jours pouvant faire l'objet d'un don sont limitativement énumérés ci-après :
- La cinquième semaine de congés payés,
- Les congés pour fractionnement,
- Les jours placés sur le Compte Epargne Temps.

Sont donc notamment exclus : - Les quatre premières semaines de congés payés, - Les jours de Réduction du Temps de Travail Employeur, - Les jours de récupération « ponts temps partiel », - Les jours de récupération pris en application de l'horaire variable, - Les jours de repos compensateurs, etc.
Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est fixé à 15 jours par salarié donateur.

Article 6.4.3 - Modalités du don

Les salariés souhaitant faire un don au bénéfice d'un autre salarié de l'UES Mayoly Siège éligible au présent accord doivent effectuer une demande de don par courriel auprès du service Ressources Humaines. La demande devra obligatoirement mentionner le nombre de jours faisant l'objet du don et leur nature (congés payés, congé de fractionnement, jours CET) ainsi que le nom du salarié bénéficiaire.
En réalisant un don, le collaborateur renonce à un ou plusieurs jours de repos sans aucune contrepartie.
Le don est définitif. Le salarié donateur ne peut, à aucun moment, demander la restitution de son don.

Article 6.4.4 - Modalités de prise des jours reçus pour le salarié bénéficiaire

Le salarié bénéficiaire est informé par le Service Ressources Humaines de la mise en place d'un « compteur dons » à son profit et du nombre de jours crédités sur celui-ci. Le suivi de l'utilisation de ce compteur est assuré par le Service Ressources Humaines.
En tout état de cause, avant de pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié bénéficiaire doit avoir utilisé les jours de congés payés au-delà de la quatrième semaine, congés de fractionnement, congés d'ancienneté et jours de réduction du temps de travail.

Après épuisement des jours susvisés, le salarié bénéficiaire peut faire une demande d'autorisation d'absence par demi-journée ou journée auprès du Service Ressources Humaines dans la limite des dons reçus. Les jours de don seront puisés dans le « compteur dons » du collaborateur par ordre d'arrivée des dons (date de réception du courriel).
Durant son absence, le salarié verra sa rémunération maintenue quel que soit le salaire du donateur. L'absence est assimilée à du temps de travail effectif.

Les parties sont convenues, qu'à titre dérogatoire, les jours de dons puissent être utilisés, en cas de nécessité, au-delà de la période de référence afférente.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficiaire n'utiliserait pas l'ensemble des jours crédités sur son « compteur dons », les jours non utilisés seront restitués à leurs donateurs.
Le salarié bénéficiaire ne peut en aucun cas demander la monétisation des jours de dons.

Article 7. Publicité et dépôt de l'accord

Un (1) exemplaire original de l'accord sera déposé par l'UES Mayoly Siège au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et deux (2) exemplaires originaux seront adressés à la DIRECCTE compétente, dont une version sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis à chacune des Parties.

Les salariés de l'UES Mayoly Siège sera informé du présent accord par voie d'affichage.

Article 8. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et s'appliquera rétroactivement à compter du 01/01/2026.

Article 9. Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé à la demande de l'une des parties signataires, selon les modalités prévues par la loi et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il peut être révisé à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires selon les modalités prévues par l'article L. 2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

Article 10. Suivi de l'accord

Un bilan de l'application du présent accord est établi chaque année par la Direction des Ressources Humaines et est soumis aux représentants du personnel ainsi qu'aux Parties.

Fait à Rueil Malmaison, le 20/04/2026

P.D. S.B. A.R.



Pour l’UES Mayoly Siège,
Alllison RIO



Salomé BOU KHALED
Représentant l'organisation syndicale SECIF-CFDT



Patrick DA PONTE
Représentant l'organisation syndicale CGT

P.D. S.B. A.R.