

**ACCORD SUR LA DURÉE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
- MERCK SERONO -**

Entre :

Merck Serono, S.A.S. au capital de 16.398.285 euros, inscrite au RCS de Lyon sous le numéro 955 504 923, sise 37 rue Saint Romain 69008 Lyon, représentée par Monsieur Pierre-Henry Longerey, en sa qualité de Président,

d'une part

Et :

Les Organisations Syndicales signataires, prises en la personne de leur Délégué Syndical,

d'autre part

Préambule

Faisant suite à la dénonciation, en date du 14 novembre 2016, des accords collectifs relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, au temps de travail des Attachés Scientifiques et Field Coach Trainer et au temps partiel familial, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées afin de revoir et fixer les modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail des salariés de Merck Serono sas.

Le présent accord a pour objet de revoir et compléter le dispositif de forfait annuel en jours, déjà existant dans l'entreprise, et de l'étendre aux Visiteurs Médicaux de l'ensemble de Merck Serono sas, en remplacement du système de décompte du temps de travail « au contact », devenu obsolète.

Il prévoit également des mesures dont l'objet est d'assurer un suivi régulier de la charge de travail de chaque salarié, et de permettre la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle de chacun.

Table des matières

Préambule	1
ARTICLE 1 - Objet de l'accord.....	3
ARTICLE 2 - Champ d'application - Salariés concernés	3
ARTICLE 3 – Caractéristiques des conventions de forfait-jours	4
3.1. Calcul du forfait annuel en jours	4
3.2. Conséquence des absences, entrées et sorties en cours d'année.....	4
3.3. Modalités de décompte des jours travaillés et des jours de repos	5
3.4. Prise des congés, jours de repos et règles de récupération	5
ARTICLE 4 – Temps Partiel Familial.....	5
4.1. Organisation du Temps Partiel Familial	6
4.2. Rémunération	6
4.3. Modalités de mise en œuvre	6
ARTICLE 5 – Temps de travail, repos et charge de travail	6
5.1. Amplitude de travail, temps de déplacement et droit à la déconnexion	6
5.2. Suivi de la charge de travail.....	7
ARTICLE 6 – Accompagnement des salariés dans le déploiement de l'accord.....	8
6.1. Convention individuelle de forfait jours	8
6.2. Dispositions applicables à défaut de signature de la convention individuelle	8
ARTICLE 7 – Entrée en vigueur, durée et formalités.....	9
7.1. Entrée en vigueur et durée du présent accord	9
7.2. Modalités de révision	9
7.3. Formalités de publicité	9
Annexe – Modèle de convention individuelle de forfait jours.....	11

ARTICLE 1 - Objet de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.3121-58 et suivants du Code du travail, relatifs au forfait annuel en jours, tels que modifiés par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite Loi « Travail ».

ARTICLE 2 - Champ d'application - Salariés concernés

Deux catégories de salariés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- 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 l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (« Cadres autonomes »).

Tel est le cas, au jour de signature du présent accord, des catégories de salariés suivants :

- Les Directeurs Régionaux de l'ensemble des BU
- Les Responsables Médicaux Régionaux de la Direction des Affaires Médicales
- Le Responsable de Réseau Multi-Canal de la BU Médecine Générale
- Le Responsable Communication Scientifique de la BU Fertilité / Endocrinologie
- Le Responsable Grands Comptes de la BU Fertilité / Endocrinologie
- Les Key Account Managers de la BU Oncologie
- Les ROL (Responsable Opérationnel Local)

Et toute autre catégorie de salariés qui serait créée dans l'entreprise répondant aux critères ci-dessus.

- 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.

Tel est le cas, au jour de signature du présent accord :

- des Visiteurs Médicaux,
- des Délégués Spécialistes,
- des Attachés Hospitaliers Oncologie,

Et toute catégorie de salariés qui serait créée dans l'entreprise répondant aux critères ci-dessus

ARTICLE 3 – Caractéristiques des conventions de forfait-jours

3.1. Calcul du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés est fixé annuellement à **hauteur de 204 jours**. Ce nombre de jours travaillés s'entend pour une année civile complète et pour des salariés justifiant d'un droit intégral à Congés Payés. Ce nombre de jours travaillés, par exception, pourra être supérieur à 204 jours, dans le cas du transfert de Congés Payés sur le Compte Epargne Temps.

La **période de référence** prise en compte pour déterminer ce forfait en jours, va **du 1^{er} janvier au 31 décembre**.

Le nombre de jours de repos variera en fonction du calendrier et du positionnement des jours fériés sur les jours ouvrés.

La méthode de calcul retenue par les parties signataires pour définir le nombre de jours de repos est la suivante :

Jours calendaires

- samedis et dimanches
- jours fériés chômés tombant un jour ouvré (*y compris lundi de Pentecôte*)
- 25 jours de congés payés
- 204 jours travaillés

= nombre jours de repos par an

Pour exemple : calcul du nombre de jours de repos en 2017 :

365 jours calendaires

- 105 samedis et dimanches
- 9 jours fériés chômés tombant un jour ouvré
- 25 jours de congés payés
- 204 jours travaillés

= **22 jours de repos**

Pour exemple : calcul du nombre de jours de repos en 2018 :

365 jours calendaires

- 104 samedis et dimanches
- 9 jours fériés chômés tombant un jour ouvré
- 25 jours de congés payés
- 204 jours travaillés

= **23 jours de repos**

Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux (congés pour événements familiaux, congé maternité, congé paternité, etc.) qui viendront en déduction des jours travaillés.

Il est entendu que la mise en place de cet accord ne remet pas en cause les éléments de salaire mensuels ou de rémunération applicables à ce jour aux salariés de Merck Serono sas.

3.2. Conséquence des absences, entrées et sorties en cours d'année

a) Incidence des entrées et sorties en cours d'année

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le nombre de jours de repos est proratisé pour tenir compte de la présence effective du salarié sur l'année, à hauteur de 2 jours de repos par mois complet travaillé.

En cas de sortie, le reliquat éventuel de jours de repos non pris est payé avec le solde de tout compte.

Exemple : un salarié démissionne avec une sortie des effectifs au 15 juillet 2017. Son nombre de jours de repos recalculé et proratisé est égal à 12 jours. Le salarié a posé 6 jours de repos depuis le début de l'année 2017. Sur son solde de tout compte, il lui est donc payé les 6 jours restants.

b) Incidence des absences

Les absences indemnisées (maladie, maternité, paternité, accident etc.) n'ont pas d'impact sur le nombre de jours de repos mais sont déduites du forfait annuel de jours travaillés.

Exemple : Pour un salarié en arrêt maladie durant 5 jours sur l'année 2017, le forfait annuel passe de 204 à 199 jours.

3.3. Modalités de décompte des jours travaillés et des jours de repos

Les salariés définis à l'article 2 sont soumis à un décompte forfaitaire de leur temps de travail apprécié en nombre de jours travaillés, étant entendu que le nombre de jours travaillés sur la période de référence est fixé pour une année complète de travail et compte tenu d'un droit intégral à congés payés.

Le décompte du nombre de journées ou demi-journées de travail se fera dans l'outil MI. Le salarié posera des jours de congés et de repos dans l'outil de gestion des temps e-temptation, accessible depuis l'ordinateur professionnel ou depuis une tablette.

Chaque année, un bilan individuel du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos au titre de l'année précédente, sera validé par le manager, de façon à s'assurer du respect du nombre de jours prévu au forfait.

3.4. Prise des congés, jours de repos et règles de récupération

Chaque année au mois de décembre, les Délégués du Personnel sont informés des périodes de prise de congés payés et jours de repos applicable à l'ensemble des salariés Merck Serono durant l'année suivante.

Les périodes d'absence seront prises prioritairement pendant les vacances scolaires, avec une période obligatoire d'une semaine pour les vacances de fin d'année et les deux premières semaines d'août.

En cas de travail d'une journée ou d'une demi-journée le samedi et/ou le dimanche (congrès, Relations Publiques...), le salarié déclare à ce titre, une journée ou demi-journée travaillée et bénéficie d'une journée ou demi-journée de récupération dans les deux mois qui suivent l'évènement et, au plus tard, le dernier jour calendaire de l'année (dans le cadre d'un évènement en novembre ou en décembre). Une journée de récupération ne peut être perdue ni rémunérée.

En cas de travail en soirée durant la semaine (Relations Publiques), le salarié veille au respect des 11 heures de repos consécutives entre deux journées de travail, si besoin en ne travaillant pas le lendemain matin. En cas d'une RP la veille d'un jour non travaillé, la récupération pourra être faite la semaine suivante.

ARTICLE 4 – Temps Partiel Familial

Les salariés de Merck Serono peuvent, à titre individuel, opter pour un forfait annuel de 184 jours, correspondant à un dispositif de « Temps Partiel Familial » dans lequel les semaines non travaillées correspondent obligatoirement aux périodes de vacances scolaires.

4.1. Organisation du Temps Partiel Familial

Les semaines non travaillées sont positionnées comme suit sur l'année civile :

Vacances d'hiver	:	1 ou 2 semaines
Vacances de printemps	:	1 ou 2 semaines
Vacances d'été	:	minimum 5 semaines (maximum 7 semaines)
Vacances de Toussaint	:	1 ou 2 semaines
Vacances de Noël	:	1 ou 2 semaines

Soit un total d'au moins 12 semaines complètes prises pendant les périodes scolaires

De plus, le solde de congés ou jours de repos ou jours non décomptés au titre du temps partiel familial, devra être pris sur l'année en cours.

4.2. Rémunération

La rémunération de ce forfait est calculée sur la base de la rémunération correspondant au forfait de référence de 204 jours (salaire de base + prime d'ancienneté éventuelle), proratisée à concurrence de 184 jours, soit un taux exact de 90,2 % de la rémunération.

4.3. Modalités de mise en œuvre

Le forfait annuel de 184 jours pour « Temps Partiel Familial » s'exerce obligatoirement sur une année civile complète, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. L'entrée ou la sortie du dispositif en cours d'année n'est pas possible.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif, ou revenir au forfait de référence de 204 jours, en fait la demande par écrit, au plus tard le 30 novembre de l'année en cours, auprès de la Direction des Ressources Humaines. Le changement est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail prenant effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

A titre de transition, les salariés ayant fait une demande initiale ou une demande de renouvellement de leur « Temps Partiel Familial » au titre de l'année 2017, se verront proposer une convention individuelle de forfait jours, à hauteur de 184 jours, correspondant à la continuité de ce temps partiel.

ARTICLE 5 – Temps de travail, repos et charge de travail

5.1. Amplitude de travail, temps de déplacement et droit à la déconnexion

a) Amplitude de travail et temps de déplacement

Les salariés au forfait jours gèrent librement l'organisation de leur temps de travail, dans le cadre d'un dialogue régulier avec leur manager.

Ils bénéficient pleinement de la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures de repos hebdomadaire accolé au repos de 11 heures quotidien). Il est rappelé l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours de suite.

Ils ne sont, en revanche, pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée légale du travail de 35 heures, à la durée quotidienne de travail de 10 heures au maximum et aux durées hebdomadaires maximales de travail.

Ceci étant précisé, les parties à l'accord conviennent que l'activité professionnelle, par nature itinérante, des salariés de Merck Serono sas, devra s'exercer dans une amplitude « raisonnable » de 9 heures par jour, intégrant les temps de déplacement.

Ces temps de déplacement ne doivent pas être imposés avant 7 heures et après 21 heures.

Dans le cas constaté d'un dépassement régulier des 9 heures de travail, l'entreprise devra répondre à la problématique soulevée par le salarié et lui donner les moyens d'effectuer sa mission en respectant cette amplitude « raisonnable » de 9 heures.

b) Droit à la déconnexion

Les parties souhaitent également rappeler que l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mises à disposition des salariés, doit respecter la vie personnelle de chacun. Ainsi, chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Les parties réaffirment que les salariés n'ont pas l'obligation de se connecter à leur ordinateur professionnel, de lire ou de répondre aux e-mails et appels téléphoniques qui leur sont adressés pendant les périodes mentionnées ci-dessus.

Il leur est également demandé de limiter l'envoi d'e-mails ou d'appels téléphoniques au strict nécessaire avant 8 heures et après 19 heures.

c) Organisation des réunions

L'organisation des réunions à l'initiative du management et nécessitant une présence physique des participants, doit prendre en compte les temps de déplacement des salariés (*réunions régionales, séminaires..*).

Afin de respecter le droit au repos dominical, ces réunions commenceront au plus tôt le lundi à 14 heures, et se finiront, au plus tard, le vendredi à 13 heures.

Les temps de déplacement effectué avant 07H00 le jour d'arrivée au séminaire et après 21 heures le dernier jour du séminaire seront récupérés au temps réel dans les 30 jours qui suivent.

Par exception, tout déplacement nécessaire le dimanche pour se rendre à un séminaire fera l'objet d'une récupération d'une demi-journée.

5.2. Suivi de la charge de travail

Il est de la responsabilité de la hiérarchie de veiller à ce que la définition des objectifs et des moyens associés, soit compatible avec des conditions de travail de qualité et cohérents avec les engagements du présent accord.

Si le salarié constate qu'il n'est pas en mesure de bénéficier des 11 heures de repos quotidien et/ou qu'il constate un dépassement régulier des 9 heures de travail par jour, il devra le signaler par écrit et sans délai à son manager afin que ce dernier puisse prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Il est de la responsabilité du salarié d'échanger de manière transparente avec son manager s'il rencontre des difficultés liées à sa charge de travail ou à la conciliation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Dans ce cadre, chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficiera, une fois par semestre, d'un entretien individuel avec son manager, destiné à faire

le point sur la réalisation des objectifs initiaux et sur leur réajustement éventuel en fonction de l'activité de l'entreprise, la charge de travail, l'amplitude horaire, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale.

Le manager accompagnera le salarié dans l'aménagement de ses activités (administratif, activité terrain, optimisation des déplacements...) afin de répondre à la problématique soulevée par le salarié.

Comme indiqué à l'article 5.1, l'entreprise devra répondre à la problématique soulevée par le salarié et lui permettre d'effectuer sa mission durant la plage de travail de 9 heures.

L'un de ces entretiens pourra avoir lieu à l'occasion de l'entretien professionnel ou de l'entretien annuel dans un temps dédié.

Un retour formalisé de ces entretiens, et des situations d'alerte éventuelles, sera présenté annuellement aux Délégués du Personnel et au CHSCT, sous forme de tableau de suivi (nombre de cas identifiés, mesures mises en place...)

ARTICLE 6 – Accompagnement des salariés dans le déploiement de l'accord

6.1. Convention individuelle de forfait jours

Une convention individuelle de forfait jours sera proposée, sous forme d'avenant au contrat de travail, à chaque salarié de Merck Serono sas, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Cet avenant précisera, conformément aux dispositions légales :

- le nombre de jours travaillés,
- les modalités de décompte des jours travaillés et des absences,
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié concerné et l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale.

Un modèle d'avenant au contrat de travail figure en annexe au présent accord.

Ces avenants seront proposés aux Visiteurs Médicaux, de façon à permettre leur entrée dans le dispositif de forfait annuel en jours, ainsi qu'aux salariés déjà soumis à ce forfait, de façon à mettre en conformité leur convention individuelle avec les engagements du présent accord (notamment en ce qui concerne les modalités de suivi de la charge de travail).

6.2. Dispositions applicables à défaut de signature de la convention individuelle

Les Parties rappellent que l'engagement des salariés dans le dispositif de forfait annuel en jours se fera sur la base du volontariat.

A défaut de signature de leur convention individuelle de forfait jours, la durée du travail des Visiteurs Médicaux, Délégués Spécialistes ou Attachés Hospitaliers Oncologie, sera fixée à 35 heures par semaine, correspondant à une durée moyenne mensuelle de 151,67 heures (151 heures et 40 minutes).

Cette durée du travail correspond à la durée légale annuelle de 1.607 heures, en tenant compte d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sur l'année, après déduction des jours de congés payés et fériés légaux.

ARTICLE 7 – Entrée en vigueur, durée et formalités

7.1. Entrée en vigueur et durée du présent accord

Afin de permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, l'entreprise notifiera le présent accord aux Organisations Syndicales représentatives, prises en la personne de leur Délégué Syndical.

En l'absence d'opposition exercée conformément aux dispositions légales, le présent accord prendra effet pour une durée indéterminée.

7.2. Modalités de révision

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

Trois mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, les parties signataires se réuniront pour réexaminer son contenu et décider des suites à lui réserver.

Toute organisation syndicale de salariés, représentative et non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement, conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du Travail.

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès des salariés de l'entreprise et sera accessible et consultable par tous les salariés, sur l'Intranet de l'entreprise.

7.3. Formalités de publicité

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du Code du Travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, sera déposé par l'entreprise, passé le délai d'opposition, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du département du Rhône, et remis, après agrément, au greffe du conseil des Prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, en 3 exemplaires originaux, le 30 décembre 2016

Pierre-Henry LONGERAY
Merck Serono SAS
Président

Pour la C.F.D.T.
Cécile CHABARD

Pour la C.F.T.C. - CMTE
Fabien COTTE

Pour la C.F.E / C.G.C.
François REYROLLE

Pour FO
Christel SUDRET

Pour la SNICIC-C.G.T.
Orlane SASSI

Pour UNSA
Dominique RABALLAND

Pour USAPIE PHARMA SNRVM
Jérôme RIPOLL

Annexe – Modèle de convention individuelle de forfait jours