

Accord Collectif d'Entreprise
relatif à la participation des salariés de l'UES MG à des salons commerciaux
durant le week-end, notamment le dimanche

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les entités juridiques composant **l'UES MG**, à savoir La Mutuelle Générale, MG Union et MG Services, dont les sièges sociaux sont situés 6, rue Vandrezanne, 75634 PARIS cedex 13, représentées par [REDACTED], en sa qualité de Président, ci-après dénommées l'UES MG:

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés :

- > le syndicat CFDT représenté par [REDACTED] en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- > le syndicat CFE / CGC représenté par [REDACTED] en sa qualité de Délégué Syndical Central
- > le syndicat CGT représenté par [REDACTED] en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- > le syndicat FO représenté par [REDACTED] en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

d'autre part.

Il est préalablement précisé que ce que l'on nomme ci-dessous « week-end » comprend le samedi et le dimanche.

Article 1 : Objet

Le présent Accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre et de participation des salariés de l'UES MG à des salons commerciaux se déroulant le samedi et/ou le dimanche (dans des parcs d'exposition, ou dans des galeries marchandes).

Il est entendu par « Salons commerciaux », toutes foires et salons régulièrement déclarés.

Dans ce cadre, il est rappelé que la Convention Collective de la Mutualité prévoit que, sauf contraintes particulières, le personnel doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 48 heures, comprenant en principe le dimanche. Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé à ces règles après consultation du CNUES.

C'est pour répondre à ces conditions conventionnelles que les partenaires sociaux ont décidé de se réunir et après discussion, ils ont conclu aux dispositions suivantes qui ont fait l'objet, préalablement à leur prise d'effet, à la consultation du CNUES et du CHSCT

Article II : Champ d'application

Article II - 1 : Salariés concernés:

Le périmètre d'application concerne l'ensemble du personnel du Front Office de l'UES MG, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée. A défaut de volontaires, et par exception, les salariés du Front Office en contrat à durée déterminée pour remplacement ainsi que les contrats en alternance pourront participer aux salons, hors week-end entier, et ce dans le respect de la réglementation qui leur est applicable (notamment pour ce qui concerne le temps de travail des jeunes salariés).

La participation aux salons des salariés concernés se fait sur la base du volontariat.

Cependant, il est rappelé les dispositions légales en vigueur relatives aux salariés à temps partiel dont font partie les salariés en contrat en alternance, qui ne peuvent accomplir des heures dites complémentaires, en sus de la durée du travail contractuellement prévue, que dans la limite de 10% de cette durée. Ces dispositions légales rendent ainsi difficile l'accomplissement de missions durant le week-end par les salariés à temps partiel.

Il ne sera pas dérogé aux dispositions légales en vigueur relatives au travail à temps partiel dont font partie, par définition, les salariés en contrat en alternance.

Article II - 2 : Missions concernées :

Les missions faisant l'objet du présent Accord découlent de la participation de La Mutuelle Générale à des salons commerciaux susceptibles de se dérouler le samedi et/ou le dimanche.

Article III : Normes de durée du travail et de repos

Le présent Accord ne remet en cause ni ne déroge aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière de durée quotidienne et hebdomadaire de travail.

Il ne sera pas davantage dérogé à la durée minimale du repos hebdomadaire fixée à 48 heures consécutives.

Les dispositions de l'Accord RTT du 28 janvier 2000 (et ses avenants) restent en tous points applicables et le présent Accord n'a pas pour objet de les remettre en cause, notamment en ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail effectif fixée à 38h45.

En revanche, tout salarié participant à un salon impliquant de travailler le samedi ou le dimanche bénéficiera d'un repos hebdomadaire immédiatement avant ou après le week-end concerné, de sorte qu'il n'accomplisse jamais plus de 6 jours de travail par semaine.

Ainsi, un salarié travaillant le samedi, sera au repos le lendemain et le surlendemain, soit le dimanche et le lundi.

Par principe, le salarié qui travaille le dimanche sera au repos les lundi et mardi suivants. En cas de nécessités de service, le salarié et son manager peuvent convenir d'un commun accord que le repos sera donné les vendredi et samedi précédant le dimanche travaillé.

Il est à noter que la durée minimale du repos est calculée en heures (48h) et non en nombre de jours entiers. A titre exceptionnel, il est convenu dans le cadre de cet Accord que les 48h sont équivalentes à quatre demi-journées.

Ainsi, un salarié ayant travaillé le samedi matin reprendra son travail 48h après l'avoir quitté, soit le lundi après-midi.

Article IV : Principe de volontariat

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le travail durant le week-end revêt un caractère exceptionnel et n'est envisagé que pour s'adapter à la politique d'ouverture vers de nouveaux clients et à la nécessité, pour La Mutuelle Générale, de mettre en œuvre des démarches commerciales pro-actives, telles que la présence sur des salons.

Ceci étant posé, Organisations Syndicales et Direction rappellent le caractère primordial du critère de volontariat pour le travail durant le week-end.

En effet, la participation de tout salarié à une mission nécessitant de travailler le samedi ou le dimanche est obligatoirement conditionnée à son acceptation claire et non équivoque.

Il ne pourra en aucun cas être reproché à un salarié de refuser de travailler le samedi ou le dimanche et ceci ne pourra avoir aucune conséquence sur son statut, sa rémunération ou son évolution de carrière, et ne devra pas être mentionné sur son EDP ou sur tout autre document relatif à l'évaluation du salarié.

La Direction Régionale concernée portera à la connaissance des salariés l'information selon laquelle La Mutuelle Générale prévoit une mission commerciale positionnée durant un week-end afin de solliciter les salariés volontaires. Les salariés de la Section ou de l'établissement géographiquement le plus proche du lieu de la mission seront prioritairement sollicités.

En cas de nécessité de salariés supplémentaires ou en cas d'insuffisance de volontaires, les sections et établissements limitrophes seront à leur tour interrogés.

En dernier lieu, la Direction prendra la décision de choisir, parmi les volontaires, les salariés appelés à participer aux dits salons dans le respect des modalités du présent article et de l'article III.

Dans ce cadre, la proposition de participation à une mission le dimanche ne sera formulée qu'à des salariés n'ayant pas dépassé le contingent annuel d'heures supplémentaires (pour information : le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par la CCN Mutualité au moment de la conclusion du présent Accord est de 100 heures). Il appartiendra aux Managers de vérifier en amont, auprès de la CRH, cet aspect.

De même, la mission le dimanche sera proposée prioritairement aux salariés n'ayant pas accompli d'heures supplémentaires la semaine précédente et pour lesquels il n'est prévu aucune heure supplémentaire la semaine suivante.

Article V : Rémunération spécifique :

Article V-1 Salariés non cadres et cadres « intégrés » à une équipe de travail

Tout travail effectué le samedi ou le dimanche donnera lieu à versement d'heures supplémentaires.

L'indemnisation de ces heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions légales en vigueur (majoration de 25% puis de 50% le cas échéant selon le nombre d'heures supplémentaires effectuées) et sera, selon le cas fiscalisé ou défiscalisé en fonction de la situation de chacun au regard de son temps de travail effectif (loi TEPA).

Pour mémoire, les salariés à temps partiel n'effectuent pas d'heures supplémentaires (article II - 1 du présent accord).

Le temps de trajet sera pris en compte selon les modalités habituelles en vigueur au sein de l'UES MG, dans le cadre d'une mission.

Cas spécifique du travail dominical :

Sans incidence sur le paiement des heures supplémentaires, chaque salarié concerné percevra une indemnité spécifique, dénommée « indemnité du dimanche », et apparaissant comme telle sur le bulletin de salaire, dont le montant se définit comme suit :

- ▶ **25% du taux horaire brut** du salarié concerné, pour chaque heure travaillée le dimanche.
- ▶ Lorsqu'un salarié effectue au moins 3 heures de travail effectif le dimanche, **ladite indemnité ne saurait en aucun cas être inférieure à un plancher** égal à 36 euros pour une journée complète (journée de 6 heures en cas de week-end entier travaillé) (et 18 euros pour une demi-journée) quelle que soit la classification du salarié concerné.

Les présentes dispositions se substituent à tout autre dispositif de rémunération en vigueur, au titre du travail du dimanche.

Article V-2 Cadres au forfait jour

Le samedi travaillé (journée complète) sera compensé par une journée de repos laquelle pouvant être prorataée à une demi-journée en cas de travail le samedi matin ou le samedi après-midi.

Le dimanche travaillé (journée complète uniquement) sera compensé à hauteur d'une journée et demie de repos.

Ces journées de récupération seront à prendre à l'initiative des salariés concernés dans le mois qui suit l'action commerciale.

Article VI : Limitations en ce qui concerne le travail du samedi et/ou du dimanche :

Sans dérogation possible, un salarié de l'UES MG ne pourra travailler plus d'un dimanche par mois, sans jamais dépasser 4 dimanches par année civile. En revanche, il pourra travailler un samedi et un dimanche, ou plusieurs samedis dans le mois, à condition de respecter les normes rappelées dans l'article 111, et de ne jamais travailler deux samedis de suite.

Un salarié pourra, s'il est volontaire, travailler le samedi après-midi et le dimanche matin, à condition de respecter 48h de repos d'affilées.

En outre, un salarié pourra travailler un week-end entier (samedi ET dimanche) par trimestre sans jamais dépasser 4 dimanches pour l'année civile.

Dans ce cas, le repos doit être donné soit **après** le week-end travaillé (lundi et mardi suivants) et le salarié n'aura, dans ce cas, pas travaillé le lundi précédent, soit **en amont** (le lundi et le mardi précédents)

Le lundi succédant au week-end travaillé pourra être travaillé à la double condition, pour le salarié, d'être au repos les lundi et mardi précédents **et** les mardi et mercredi suivants le week-end travaillé. Cette dernière possibilité d'aménagement (le week end travaillé avec enchaînement le lundi) ne peut avoir lieu qu'une fois par an sans exception possible.

Dans le cas du week end complet travaillé (samedi et dimanche), la durée quotidienne de travail est limitée à 6 heures hors pause repas (voir l'article VII-1)

L'illustration suivante montre les deux possibilités en cas de travail le samedi et le dimanche :

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi
repos	travail	travail	travail	travail	travail	travail	repos	repos	travail	travail
repos	repos	travail	travail	travail	travail	travail	travail	repos	repos	travail

Par ailleurs, un salarié de l'UES MG ne pourra travailler un samedi ou un dimanche s'il s'agit également d'un jour férié.

En résumé:

	Samedi	Dimanche	Week-end Complet
Sur l'année civile	Plusieurs mais jamais 2 à la suite	4	1 week-end complet avec enchainement du lundi
Dans le mois calendaire		1	
Trimestre			1 (sauf CDD et contrats en alternance)
Si jour férié	Pas possible	Pas possible	Pas possible

Article VII : Conditions liées à l'exécution de la mission :

Article VII - 1 : Durée et horaires de travail

Compte tenu de la particularité des horaires de travail pouvant découler de la participation à ce type de manifestation, chaque salarié concerné sera informé le plus en amont possible et le plus précisément possible de sa participation, suite à son volontariat, et des horaires le concernant.

La mission ne pourra être inférieure à 3 heures de travail effectif.

La durée totale du temps de travail effectif ne pourra en aucun cas être inférieure à trois fois la durée du temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de la mission (*ex: pour 3 heures de travail effectif, le salarié concerné ne devra pas être amené à accomplir un temps de trajet aller-retour, entre son domicile et le lieu de la mission, de plus d'1 heure*) Il pourra être dérogé à cette disposition pour les Responsables de l'Animation commerciale et les animateurs de force de vente, en cas de nécessités de service.

En outre, la durée du travail effectif maximale réalisée à l'occasion d'un salon est identique à une journée de travail considérée comme habituelle au sein de l'UES MG, soit 7h45 pour un salarié à horaires fixes et 9h maximum pour un salarié soumis aux horaires variables.

En tout état de cause, le salarié ne peut excéder l'horaire de 21H.

En semaine, et dans la mesure où le salarié participe au salon jusqu'à 21H, il pourra, sous réserve de concertation préalable avec sa hiérarchie, s'il travaille sur son Agence avant de se rendre sur le salon, arriver en début d'après-midi par dérogation à l'accord sur le nouveau statut social de l'UES MG, afin à la fois d'anticiper le temps à passer sur le Salon, et de respecter l'amplitude de travail maximale.

Le salarié restant jusqu'à 21h ne peut avoir une durée journalière de travail supérieure à 6h. La journée de 6 heures (hors pause déjeuner) sera assimilée à une journée complète de travail.

Lorsque le salarié travaille un week-end entier, la journée complète de travail est limitée à une durée de 6 heures entrecoupées d'une pause déjeuner. Les 6 heures de travail sont assimilées à une journée complète de travail (7h45).

Un suivi des horaires de travail sera réalisé à travers les Fiches de présence (selon modèle joint).

Article VII - 2 : Pauses :

Lorsqu'un salarié participe à un salon, il bénéficie d'au moins 15 minutes de pause par demi-journée de travail comprises dans le temps de travail.

Il bénéficie également, le cas échéant, d'une pause de déjeuner pouvant varier de 45 minutes à 1 heure maximum, hors temps de travail.

Article VII - 3: Nombre minimal de salariés présents sur le stand :

Par principe et pour des raisons de sécurité, un stand ne peut être tenu par un seul salarié et ce, même pour un temps limité. Une organisation des présences doit donc être prévue et mise en place pour répondre à cet impératif.

Article VI1 - 4 : Frais de repas et de déplacement :

Les frais de repas et de déplacement (y compris de parking le cas échéant) engagés par un salarié réalisant une mission extérieure sont remboursés sur production d'un justificatif selon les règles en vigueur à La Mutuelle Générale.

Article VI1 - 5: Assurance

Tout accident survenant à cette occasion sera déclaré auprès de la Sécurité Sociale comme accident de travail (ou de trajet). De même, l'assurance « collaborateurs en mission » sera actionnée si le véhicule d'un collaborateur subit ou occasionne des dommages dans ce contexte.

Article VIII : Dispositions administratives :

La Direction Relation Clients s'assurera systématiquement et préalablement à toute participation de La Mutuelle Générale à un salon impliquant de travailler le dimanche, que l'Organisateur du salon a bien rempli ses obligations administratives afin d'obtenir une dérogation au principe d'interdiction du travail le dimanche. Une copie de cette autorisation sera adressée au CRH avant l'événement commercial,

laquelle alertera la DRH si elle ne dispose pas de cette dérogation 15 jours avant l'action commerciale.

Par ailleurs, la Direction remettra à chaque salarié concerné un ordre de mission conformément aux pratiques déjà en vigueur au sein de l'UES MG, pour toute mission extérieure.

Article IX : Commission de suivi :

Une commission de suivi se réunira une fois par an avant le 30 septembre de chaque année. La Direction s'engage à apporter des éléments chiffrés remis préalablement à la commission (coûts financiers, liste des salons, nombre d'heures supplémentaires...).

Le bilan présenté à la commission fera l'objet d'une information au CNUES.

Article X : Date d'effet et durée de validité :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article XI : Révision de l'accord :

Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision dans un délai de trois mois.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article XII: Dénonciation de l'accord :

Les dispositions du présent accord constituent expressément un tout indivisible.

Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation totale par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article D.2231-2 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution totale à l'issue du délai de préavis de trois mois.


L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord de substitution totale ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Fait en 8 exemplaires,

PARIS, le 01 février 2011

Pour la CFDT : 
Signature


Signature

Pour la CFE/CGC : 
Signature

PRESIDENT

Pour la CGT : 
Signature

Pour la CGT/FO : 