

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS AU SEIN DE L'UES MALAKOFF MEDERIC HUMANIS

ENTRE

Les Personnes Morales composant l'UES Malakoff Médéric Humanis (dont la liste figure en Annexe 1), représentées par Monsieur Michel ESTIMBRE, dûment habilité à cet effet,

Ci-après dénommé « La Direction »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Médéric Humanis :

- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Ouafae BENDRISS, Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Véronique LOUCHATI, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Séverine MAYOR en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par Madame Nadia ALLALI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane COQUEREL, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY, Monsieur Jean Marc BROCK et Monsieur Fabien CATOIRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur Cyril RIBEYRE en qualité de Délégué Syndical Central et de Madame Catherine LECOEUR, Madame Bérangère DU CAILAR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Moise GERMANY, Monsieur Daniel TORRALBA et Monsieur Pascal FAURE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Monsieur Luc GENETELLI en qualité de Délégué Syndical Central et Madame Sabrina ABBASSI, Madame Véronique DANY, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE et Madame Claire GUELMANI, en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée Madame Valérie RAHMANI, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Brigitte BULAND, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur Jean-Luc FENECH et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints.

D'autre part.

SOMMAIRE

PREAMBULE :	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES	3
ARTICLE 3 : OUVERTURE DU COMPTE.....	3
ARTICLE 4 : ALIMENTATION DU COMPTE.....	4
ARTICLE 4.1 : ALIMENTATION DU CET EN JOURS DE REPOS OU PAR CONVERSION D'ELEMENTS DE REMUNERATION	4
ARTICLE 4.2 : PLAFOND D'ALIMENTATION	5
ARTICLE 5 : UTILISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS	5
ARTICLE 5-1 : UTILISATION SOUS FORME DE CONGE	6
ARTICLE 5-1-1 : CAS D'UTILISATION	6
ARTICLE 5-1-2 : MODALITES DE PRISE DU CONGE	6
ARTICLE 5-1-3 : ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE.....	6
ARTICLE 5-1-3-1 : UN CONGE DE FIN DE CARRIERE ABONDE.....	6
ARTICLE 5-1-3-2 : ABONDEMENT DES CONGES DE PRESENCE PARENTALE, PROCHE AIDANT ET SOLIDARITE FAMILIALE	8
ARTICLE 5-1-3-3 : ABONDEMENT DES CONGES DE CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE	8
ARTICLE 5-1-4 : UNE FIN DE CARRIERE AMENAGEE	8
ARTICLE 5-2 : UTILISATION SOUS FORME DE COMPLEMENT DE REMUNERATION	9
ARTICLE 5-2-1 : COMPLEMENT DE REMUNERATION IMMEDIATE	9
ARTICLE 5-2-2 : COMPLEMENT DE REMUNERATION DIFFEREE	9
ARTICLE 5-3 : DON DE JOURS.....	10
ARTICLE 6 : INDEMNISATION DES CONGES.....	10
ARTICLE 7 : INFORMATION DU SALARIE	11
ARTICLE 8 : CLOTURE DU COMPTE	11
ARTICLE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES.....	12
ARTICLE 9.1 : DURÉE	12
ARTICLE 9.2 : PROROGATION ET SUBSTITUTION	12
ARTICLE 9.3 : RÉVISION – DÉNONCIATION.....	12
ARTICLE 9.4 : COMMUNICATION – DÉPÔT.....	13
ANNEXE 1	14
ANNEXE 2	15
ANNEXE 3	16

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and initials 'CR', 'VR', and 'U.S.'.

PREAMBULE :

Prenant acte de la mise en place de l'UES Malakoff Médéric Humanis au 1^{er} janvier 2019 et de la mise en cause, conformément aux dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, des conventions et accords collectifs d'entreprises mentionnés à l'article 9-2 du présent accord, les parties ont souhaité mettre en place une organisation du temps de travail harmonisée et adaptée aux besoins des clients contribuant à l'atteinte des objectifs de fonctionnement et de développement du Groupe définis dans le cadre du projet d'Entreprise tout en permettant à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié, sur la base du volontariat, et dans le cadre des dispositions prévues par l'article L.3151-1 et L.3151-2 du Code du travail, de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation d'une période de congé.

Ainsi le compte épargne-temps permet de disposer d'un capital temps pour réaliser un projet personnel, engager une action de formation de longue durée, anticiper la fin de carrière ou indemniser une cessation progressive d'activité.

Le compte épargne-temps permet également au salarié d'aménager son temps de travail par un assouplissement de la gestion de ses congés payés.

Il est, par ailleurs, possible d'en bénéficier sous forme de complément de salaire ou encore de l'utiliser afin de financer un régime de retraite collectif.

Ce dispositif ne vise pas à se substituer par principe à la prise des jours de congés et des jours de repos dont bénéficient les salariés de l'entreprise. Ainsi, la prise effective de ces jours doit rester une priorité à laquelle les parties au présent accord souhaitent rappeler leur attachement.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entités employeurs de l'UES Malakoff Médéric Humanis telles que mentionnées en annexe 1.

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 6 mois dans le Groupe, a la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps (C.E.T.) sous la forme d'un compte individuel.

ARTICLE 3 : OUVERTURE DU COMPTE

L'ouverture du compte se fera par le salarié dès son alimentation en jours de repos ou par conversion d'éléments de rémunération dont la liste est fixée à l'article 4.1.

ARTICLE 4 : ALIMENTATION DU COMPTE

ARTICLE 4.1 : ALIMENTATION DU CET EN JOURS DE REPOS OU PAR CONVERSION D'ELEMENTS DE REMUNERATION

Tout salarié peut y affecter, sur la base du volontariat :

- tout ou partie des jours de réduction du temps de travail (RTT) acquis ;
- tout ou partie du congé annuel légal, pour sa durée excédant 20 jours ouvrés (soit tout ou partie de la cinquième semaine du congé annuel) ;
- les jours de congés payés acquis au titre du fractionnement et de l'ancienneté ;
- les jours de congés payés excédant la cinquième semaine de congés payés prévus par un accord d'entreprise ;
- crédits d'heures acquis au titre d'heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire, dans le cadre des Horaires Individualisés, dans la limite de 6 jours par an ;
- les jours ou les heures de réduction d'horaire accordés aux salariés âgés de plus de soixante ans, prévus à l'article 30 de la Convention collective nationale de travail du personnel des Institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993 ;
- tout ou partie de la prime de 13^{ème} mois convertie en jours ouvrés (sauf lissage de cette prime sur 12 mois) ;
- tout ou partie de la prime d'intéressement et/ ou des sommes issues de la participation convertie en jours ouvrés.

Il est convenu que tous les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du salaire mensuel brut au moment de la conversion, conversion qui s'effectue sur les modalités suivantes : Salaire mensuel théorique (reconstitué temps plein) brut y compris l'ancienneté et le cas échéant le différentiel historique garanti (DHG) des salariés de l'ex UES Humanis (hors variable, prime ou avances de 13^{ème} mois, prime ou avances d'allocation dite prime vacances et primes exceptionnelles)

----- = Taux de salaire journalier
21,667 jours (nombre de jours ouvrés théoriques du mois)

La somme que le salarié souhaite convertir en temps est ensuite divisée par ce taux de salaire journalier, ce rapport déterminant le nombre de jours à placer sur le CET.

Les parties conviennent également que la gestion du CET sera faite en équivalence temps plein, pour toutes les natures de jours qui y seront affectés.

Les jours affectés au CET seront convertis en équivalent temps plein, les jours sortis du CET seront donc indemnisés à temps plein et décomptés un pour un quel que soit le temps de travail au moment de l'utilisation du CET.

Pour le cas particulier de l'indemnisation d'un passage à temps partiel, les modalités de gestion seront mises en œuvre sans perte de droits pour les collaborateurs.

L'alimentation du CET en jours de repos se fera dans le respect des échéances suivantes :

- S'agissant des jours de congés payés excédant les 20 jours ouvrés par an, les jours de congés conventionnels pour ancienneté, les jours de congés supplémentaires pour fractionnement les jours de congés payés excédant la cinquième semaine de congés payés prévus par un accord d'entreprise: le salarié devra faire la demande à la Direction des Ressources Humaines au plus tard dans le mois suivant la fin de la période d'utilisation des droits à congés soit au 30 juin de l'année N pour un placement au mois de juillet de l'année N;
- En ce qui concerne les jours de RTT acquis, les crédits d'heures acquis au titre d'heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire dans le cadre des Horaires Individualisés dans la limite de 6 jours par an et les jours ou heures de réduction horaires pour les salariés de plus de 60 ans : le salarié devra faire la demande le 31 janvier de l'année N+ 1 au plus tard à la Direction des Ressources Humaines pour un placement au mois de février de l'année N+1.

Pour l'alimentation du CET en éléments de rémunération, le salarié devra exprimer sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines au plus tard le mois précédent le versement des éléments de salaire.

ARTICLE 4.2 : PLAFOND D'ALIMENTATION

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 18 jours par an. Cette limite est portée à 26 jours par an à compter des 55 ans du salarié.

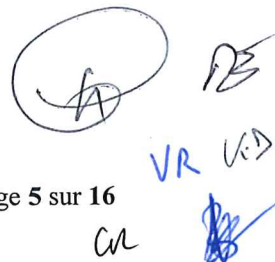
Ces plafonds annuels ne s'appliquent pas aux jours épargnés correspondant à une conversion de 13^{ème} mois ou de la prime d'intéressement ou des sommes issues de la participation.

Un plafond global de 230 jours devra néanmoins être respecté. Ce plafond global s'applique à l'ensemble des jours épargnés (jours de repos et conversion d'éléments de rémunération). Cette limite est portée à 260 jours à compter des 55 ans du salarié.

Pour les collaborateurs comptabilisant à la date d'entrée en vigueur du présent accord un nombre de jours supérieur à ce plafond, l'épargne constituée sera conservée au niveau atteint, sans pouvoir être de nouveau alimentée.

ARTICLE 5 : UTILISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS

Chaque salarié peut porter au crédit de son compte épargne-temps des jours résultant des possibilités d'alimentation visées à l'article 4 du présent accord.



ARTICLE 5-1 : UTILISATION SOUS FORME DE CONGE

ARTICLE 5-1-1 : CAS D'UTILISATION

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie d'un congé, notamment un congé :

- parental d'éducation ;
- sabbatique ;
- pour création ou reprise d'entreprise ;
- de solidarité internationale ;
- de solidarité familiale ;
- proche aidant ;
- de présence parentale (durée maximum de 230 jours) ;
- de fin de carrière destiné à anticiper le départ à la retraite ;
- pour convenance personnelle, d'une durée maximale de 3 mois.

Le compte épargne temps peut également être utilisé pour indemniser :

- un passage à temps partiel ;
- une cessation totale d'activité ;
- une période de formation en dehors du temps de travail effectué notamment dans le cadre des actions de développement des compétences prévues à l'article L6321-6 du Code du travail.

ARTICLE 5-1-2 : MODALITES DE PRISE DU CONGE

Le nombre de jours de congés indemnissables au titre du compte épargne-temps ne peut être inférieur à 10 jours.

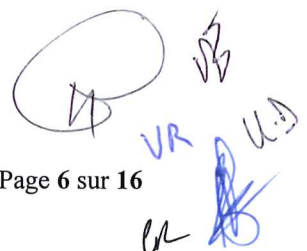
Le collaborateur adresse à la Direction des Ressources Humaines une demande écrite au moins trois mois avant la date envisagée de début du congé.

Le départ en congé peut être reporté pour des raisons de fonctionnement du service. Le report devra être motivé.

ARTICLE 5-1-3 : ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 5-1-3-1 : UN CONGE DE FIN DE CARRIERE ABONDE

1. Dispositions communes pour les droits épargnés à compter du 1^{er} janvier 2020



Les droits épargnés à compter du 1^{er} janvier 2020 donneront lieu à abondement lors de leur transformation en congé de fin de carrière précédant immédiatement le départ en retraite de 15% dans la limite de trois mois soit 66 jours.

Dans l'hypothèse où un collaborateur souhaiterait utiliser des jours CET pour une raison autre qu'un congé de fin de carrière et afin de préserver les droits des collaborateurs ayant épargnés dans cet objectif, les jours ayant fait l'objet du placement le plus ancien seront prélevés en priorité dans le compte, sous réserve des dispositions particulières prévues au point 2 et 3 du présent article.

2. Aménagement de l'abondement du congé de fin de carrière des collaborateurs issus du périmètre ex UES Malakoff Médéric

Droits épargnés avant le 25 juillet 2011

Pour les droits épargnés avant le 25 juillet 2011, un abondement uniforme de 50% sera appliqué aux droits existant sur les comptes épargnes temps des collaborateurs issus du périmètre l'ex UES Malakoff Médéric.

Cet abondement sera appliqué lors de la transformation des droits épargnés en congé de fin de carrière, pour les collaborateurs sus-visés sollicitant ce congé.

Droits épargnés entre le 25 juillet 2011 et le 31 décembre 2017

Pour les droits épargnés entre le 25 juillet 2011 et le 31 décembre 2017, l'employeur verse aux collaborateurs, un abondement de 30 % lors de leur transformation en congé de fin de carrière précédant immédiatement le départ en retraite, dans la limite de trois mois soit 66 jours.

Droits épargnés entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019

Les droits épargnés entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019 donneront lieu à abondement lors de leur transformation en congé de fin de carrière précédant immédiatement le départ en retraite dans les conditions suivantes :

- 30% pour les droits épargnés en 2018
- 20% pour les droits épargnés en 2019

dans la limite de trois mois soit 66 jours.

Les droits épargnés à compter du 1^{er} janvier 2020 seront abondés dans les conditions définies au point 1 du présent article étant précisé que la limite de trois mois est une limite commune avec celle des droits épargnés depuis le 25 juillet 2011.

Dans l'hypothèse où un collaborateur souhaiterait utiliser des jours CET pour une raison autre qu'un congé de fin de carrière et afin de préserver les droits des collaborateurs ayant épargnés dans cet objectif, les jours ayant fait l'objet du placement le plus récent seront prélevés en priorité dans le compte.

Il est entendu entre les parties que pour les collaborateurs ex QUATREM les abondements mis en place dans le cadre du présent accord ne se cumulent pas avec les abondements qui auraient été crédités à leur compte en application de l'accord collectif de compte épargne temps du 20 septembre 2005. Les jours d'abondement déjà acquis viendront en déduction des abondements prévus par le présent accord.

3. Aménagement de l'abondement du congé de fin de carrière des collaborateurs issus du périmètre ex SI2M

Droits épargnés avant le 1^{er} janvier 2013

Pour les droits épargnés avant le 1^{er} janvier 2013, un abondement uniforme de 50% sera appliqué aux droits existant sur les comptes épargnes temps des collaborateurs issus du périmètre ex SI2M. Cet abondement sera appliqué lors de la transformation des droits épargnés en congé de fin de carrière, pour les collaborateurs sus-visés sollicitant ce congé.

Droits épargnés entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2019

Pour les droits épargnés entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2019, l'employeur verse aux collaborateurs, un abondement de 50% sur les jours épargnés à partir de 50 ans. Cet abondement ne s'applique pas aux éléments de rémunération convertis en jours. Cet abondement sera appliqué lors de la transformation des droits épargnés en congé de fin de carrière, pour les collaborateurs sus-visés sollicitant ce congé.

Les droits épargnés à compter du 1^{er} janvier 2020 seront abondés dans les conditions définies au point 1 du présent article.

Dans l'hypothèse où un collaborateur souhaiterait utiliser des jours CET pour une raison autre qu'un congé de fin de carrière et afin de préserver les droits des collaborateurs ayant épargnés dans cet objectif, les jours ayant fait l'objet du placement le plus récent seront prélevés en priorité dans le compte.

ARTICLE 5-1-3-2 : ABONDEMENT DES CONGES DE PRESENCE PARENTALE, PROCHE AIDANT ET SOLIDARITE FAMILIALE

Les parties conviennent de mettre en place un abondement spécifique de 15% des jours épargnés utilisés pour indemniser tout ou partie d'un congé de présence parentale, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale dans la limite de trois mois soit 66 jours.

ARTICLE 5-1-3-3 : ABONDEMENT DES CONGES DE CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

Les parties conviennent de mettre en place un abondement spécifique de 15% des jours épargnés utilisés pour indemniser tout ou partie d'un congé de création ou de reprise d'entreprise dans la limite de trois mois soit 66 jours.

ARTICLE 5-1-4 : UNE FIN DE CARRIERE AMENAGEE

Afin d'assurer un transfert de compétences, les congés de fin de carrière des collaborateurs se consacrant à un accompagnement en formation de leur remplaçant ou de nouveaux arrivants, pendant les six derniers mois d'activité précédant leur départ en congé de fin de carrière, seront abondés d'un demi mois soit 11 jours.

L'abondement généré par ce mode d'aménagement de fin de carrière peut se cumuler avec les abondements prévus à l'article 5-1-3-1 du présent accord.

Le cumul entre les abondements générés par une fin de carrière aménagée prévue au présent article et l'abondement prévu à l'article 5-1-3-1 ne pourra excéder le plafond de trois mois soit 66 jours.

ARTICLE 5-2 : UTILISATION SOUS FORME DE COMPLEMENT DE REMUNERATION

ARTICLE 5-2-1 : COMPLEMENT DE REMUNERATION IMMEDIATE

Le salarié peut demander, une fois par an, à utiliser les droits affectés à son CET afin de compléter sa rémunération.

L'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié. Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

La conversion des jours épargnés en rémunération se fait selon la formule suivante :

Salaire mensuel théorique (reconstitué temps plein) brut y compris l'ancienneté et le cas échéant le différentiel historique garanti (DHG) des salariés de l'ex UES Humanis (hors variable, prime ou avances de 13ème mois, prime ou avances d'allocation dite prime vacances et primes exceptionnelles)

----- x nombre de jours monétisés
21,667 jours (nombre de jours ouvrés théoriques du mois)

Les sommes monétisées sont soumises à charges sociales et à impôt sur le revenu.

ARTICLE 5-2-2 : COMPLEMENT DE REMUNERATION DIFFEREE

Sur demande expresse du salarié et sous réserve que cette demande soit faite avant le 31 octobre de l'exercice en cours, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de financer :

1) un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite (PERCO) au sens de l'article L 3334-2 du Code du Travail, dans la limite de 10 jours par an ;

Les droits utilisés pour effectuer des versements sur le PERCO, ne correspondant pas à un abondement de l'employeur, bénéficient, dans les limites de la réglementation en vigueur, d'une exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite de 10 jours par an. Ils sont, par ailleurs, exonérés d'impôts sur le revenu.

Les droits transférés du CET vers le PERCO, donnent lieu à un abondement de l'entreprise dont les modalités sont les suivantes :

- abondement égal à 200% des sommes versées à ce titre

- et sans qu'il ne puisse dépasser un montant global annuel brut de 700 euros par salarié (versements au sein du PEE et du PERCO confondus issus de la participation, de l'intéressement ou du transfert du CET sur le PERCO).

L'abondement intervient en même temps que le transfert des droits du CET vers le PERCO ou au plus tard en fin d'exercice civil. Le montant total annuel de l'abondement ne saurait excéder les plafonds autorisés par la loi.

Selon le régime actuellement en vigueur, l'abondement est exonéré de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales mais il reste soumis à la CGS/CRDS.

2) le régime de retraite à cotisations définies au sens de l'article 83 du Code Général des Impôts dans la limite de 10 jours par an.

Conformément à l'article L. 242-4-3 du Code de la Sécurité sociale, les droits utilisés pour alimenter des prestations retraite supplémentaires, ne correspondant pas à un abondement de l'employeur, bénéficient d'une exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Ils sont, par ailleurs, exonérés d'impôts sur le revenu, dans les conditions fixées par le Code Général des Impôts.

Le transfert de jours vers l'article 83 ne donne pas lieu à un abondement de l'entreprise.

Le plafond de 10 jours est commun au transfert du CET vers l'article 83 et le PERCO.

3) le rachat d'annuités manquantes pour la retraite, soit en procédant au versement des cotisations pour le rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse, dans la limite prévue par la législation en vigueur.

Dans cette hypothèse, l'employeur abondera les jours utilisés pour ce rachat à hauteur de 30% dans la limite de 3 mois, si ce rachat permet au salarié concomitamment de partir en retraite. En tout état de cause, cette limite de 3 mois est commune à l'abondement versé en cas de congé de fin de carrière en application de l'article 5.1.3.1 du présent accord et en cas de rachat de trimestres manquants.

ARTICLE 5-3 : DON DE JOURS

Le salarié volontaire pourra offrir des jours de CET à un autre salarié de l'entreprise en vertu des articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du code du travail ou au profit de salariés en situation d'aide, dans des conditions qui seront définies dans un accord sur le don de jours.

ARTICLE 6 : INDEMNISATION DES CONGES

Pendant la durée du congé pris dans le cadre du compte épargne-temps, le contrat de travail du salarié est suspendu. Néanmoins, l'ancienneté du salarié continue à courir pendant cette période.

La couverture sociale (frais de santé et prévoyance) est maintenue pendant le congé, dans les conditions définies dans l'accord relatif à la couverture sociale en date du 15/11/2019.

De la même façon, l'adhésion à Allasso est maintenue pendant le congé, dans les conditions définies dans l'accord relatif à la Mutuelle Allasso en date du 27/11/2019.

Cette période de suspension du contrat n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne donne donc pas droit à acquisition de congés payés et de RTT. Par dérogation, les parties conviennent qu'à l'exception des éléments de rémunération convertis en jours, les jours de CET utilisés sous forme de congé indemnisés par le CET donneront lieu à acquisition de congés payés.

Cette période de suspension du contrat de travail indemnisée au moyen du Compte Epargne Temps est assimilée à du temps de travail pour l'acquisition du 13^{ème} mois, de la prime de vacances, de la prime d'intéressement et des sommes issues de la participation.

Le congé est indemnisé mensuellement, sur la base du 12^{ème} de la rémunération annuelle brute (hors 13^{ème} mois et prime de vacances qui seront versées selon les échéances habituelles) perçue au cours des 12 derniers mois précédant le départ en congé. La valeur d'une journée prise dans le cadre du CET est obtenue en divisant l'indemnité mensuelle sus-mentionnée par 21,667 (soit le nombre moyen de jours ouvrés dans le mois). Les jours fériés correspondant à un jour ouvré ne feront pas l'objet de la pose d'un jour CET mais seront néanmoins chômés et rémunérés.

L'indemnité est assimilée à du salaire au regard de son régime social et fiscal.

A l'issue du congé, sauf en cas de congé de fin de carrière, le salarié réintègre l'entreprise dans les conditions prévues par la loi ou la Convention collective, selon la nature du congé pris.

ARTICLE 7 : INFORMATION DU SALARIE

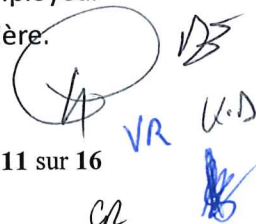
Les droits épargnés par le salarié, sur son compte épargne temps, sont consultables sur le système d'information RH.

ARTICLE 8 : CLOTURE DU COMPTE

En cas de départ définitif du salarié du Groupe, le collaborateur peut :

- percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

Les parties conviennent qu'en cas de transfert du contrat de travail d'un collaborateur au sein de l'une des entités du Groupe, les droits épargnés au CET à la date du transfert du contrat de travail seront transférés et repris par le nouvel employeur s'il dispose d'un tel dispositif. L'ancien employeur transférera au nouvel employeur les provisions afférentes aux droits de l'intéressé en la matière.



En cas de décès du salarié, les congés épargnés dans le cadre du compte épargne-temps et non utilisés sont payés aux ayants-droits dans le cadre du solde de tout compte.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 9.1 : DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2020, à l'exception des dispositions de l'article 5.1.3 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 9.2 : PROROGATION ET SUBSTITUTION

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord, les parties conviennent de proroger les dispositions applicables aux collaborateurs issus de l'ex UES Humanis, de l'ex UES Malakoff Médéric et du GIE ex SI2M jusqu'au 31 mai 2020, soit celles issues :

- de l'accord relatif au Compte épargne temps au sein de l'UES Humanis du 26 juin 2014 et ses avenants ;
- de l'accord relatif au Compte épargne temps au sein de l'UES Malakoff Médéric du 13 décembre 2017 ;
- de l'accord relatif au Compte épargne temps au sein du GIE SI2M du 23 novembre 2012.

A compter du 1^{er} juin 2020, les dispositions du présent accord se substituent, aux dispositions issues :

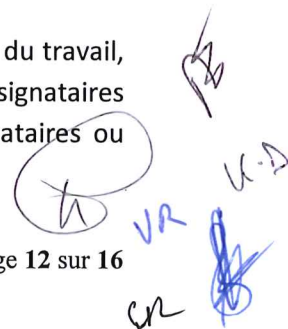
- de l'accord relatif au Compte épargne temps au sein de l'UES Humanis du 26 juin 2014 et ses avenants ;
- de l'accord relatif au Compte épargne temps au sein de l'UES Malakoff Médéric du 13 décembre 2017 ;
- de l'accord relatif au Compte épargne temps au sein du GIE SI2M du 23 novembre 2012.

Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution ou de révision aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes objets et contenu dans les accords précités conformément aux dispositions des articles L 2261-8, 10 et 14 du Code du travail. Il se substitue également à cette même date à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES MALAKOFF MEDERIC HUMANIS portant sur les mêmes objets.

Il est précisé enfin, pour le cas particulier de l'exercice 2020, que les dispositions des précédents accords et celles issues du présent accord ne sont pas cumulables. Ainsi, les droits utilisés en application des accords préexistants sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 mai 2020 viendront en déduction des éventuels droits issus du présent accord dès lors qu'ils portent sur les mêmes objets.

ARTICLE 9.3 : RÉVISION – DÉNONCIATION

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié à la demande de l'un quelconque de ses signataires par avenant signé entre la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou



adhérentes. Le texte négocié se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie dès lors qu'il a été conclu dans le respect des conditions légales en vigueur. Le présent accord est conclu sur le fondement de la législation en vigueur à la date de signature. Dès lors que la loi, des mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suivrait l'entrée en vigueur d'une telle modification. Conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la direction de l'entreprise, soit par les organisations syndicales représentatives des salariés signataires selon les modalités réglementaires en vigueur. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

ARTICLE 9.4 : COMMUNICATION – DÉPÔT

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application et diffusé sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature. Conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1, L.2231-6, L. 3332-9 et R 3332-4 du code du travail, il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 19 décembre 2019,
(en 8 exemplaires)

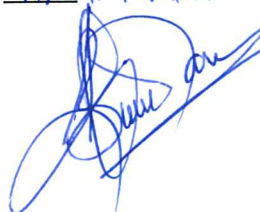
Pour l'ensemble des personnes morales composant l'UES Malakoff Médéric Humanis
Monsieur Michel ESTIMBRE,



Pour les Organisations Syndicales

Pour la C.F.D.T PSTE

M. RAMANADAPOLLE



Pour la C.G.T

M. RIBERE



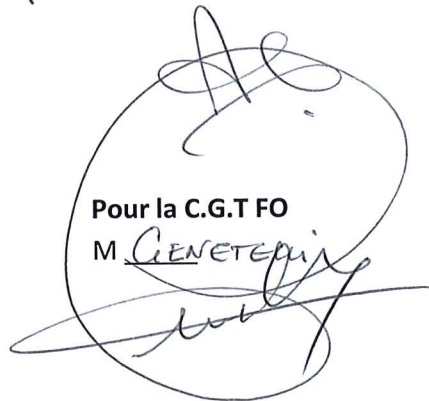
Pour l'UNSA FESSAD

M. me RAHMANI



Pour la CFE-CGC IPRC

P.O. M. DESCLENS KAVINE



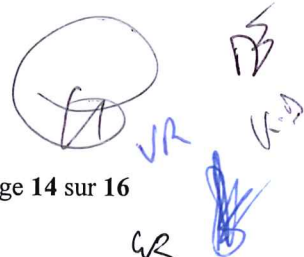
Pour la C.G.T FO

M. GENETEGUI

ANNEXE 1

Liste des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Médéric Humanis à la date de signature du présent accord :

- L'Association de Moyens Assurance de Personnes (AMAP),
- L'Association de Moyens Retraite Complémentaire (AMRC),
- La SAS Le Cercle Malakoff Médéric,
- Le Centre de Prévention Bien Vieillir AGIRC ARRCO Grand Est,
- IPSEC,
- EPSENS,
- Humanis Gestion d'Actifs,
- GPA,
- Humanis Services,
- SOPRESA.



ANNEXE 2

Les dispositions de la présente annexe visent à illustrer les régimes mis en place par le point 2 de l'article 5-1-3-1 du présent accord.

Exemple d'un salarié de 60 ans, né le 1er mars 1959 :

1) Application des dispositions de l'article 6-1-3 sur les droits épargnés avant le 25 juillet 2011

Selon la réforme des retraites, il pourra faire valoir ses droits à la retraite à 62 ans.

Il dispose d'un compte épargne temps. Au 25 juillet 2011, ses droits sont de 73 jours.

En application du dispositif d'abondement de 50 %, prévu à l'article 5-1-3-1 du présent accord, il peut bénéficier d'un congé de fin de carrière de 109,5 jours.

Le salarié peut ainsi partir à 61 ans et 7 mois au lieu de 62 ans.

2) Application des dispositions sur les droits épargnés du 25 juillet 2011 au 31 décembre 2019

De juillet 2011 au 31 décembre 2017, le salarié a épargné 45 jours sur son compte épargne temps. Au moment de son départ en congé de fin de carrière, ses droits sont abondés de 30%, soit de 13,5 jours (plafond de trois mois non atteint).

Au cours de l'année 2018, le salarié a épargné 20 jours sur son compte épargne temps. Au moment de son départ en congé de fin de carrière, ses droits sont abondés de 30%, soit de 6 jours.

Au cours de l'année 2019, le salarié a épargné 15 jours sur son compte épargne temps. Au moment de son départ en congé de fin de carrière, ses droits sont abondés de 20%, soit de 3 jours.

3) Application des dispositions sur les droits épargnés à partir du 1^{er} janvier 2020

Au cours de l'année 2020, le salarié a épargné 20 jours sur son compte épargne temps. Au moment de son départ en congé de fin de carrière, ses droits sont abondés de 15%, soit de 3 jours.

Soit un abondement total pour le 2) et 3) de 25,5 jours (limite de 3 mois non atteinte). Il peut ainsi bénéficier de 125,5 jours de congés de fin de carrière.

4) Cumul des dispositifs d'abondement

Le salarié peut cumuler les dispositifs et bénéficier d'un congé de fin de carrière abondement inclus de 235 jours (109,5 jours + 125,5 jours).

Il peut partir en congé de fin de carrière à 61 ans et 1 mois.

ANNEXE 3

Les dispositions de la présente annexe visent à illustrer les dispositions prévues par l'article 6 du présent accord.

Exemple pour l'année 2020

L'année 2020 comprend 253 jours hors samedi, dimanche et jours fériés correspondant à un jour ouvré.

A titre d'illustration, une année complète de congé de fin de carrière, pris dans le cadre du CET, représente donc, pour 2020, 253 jours épargnés ou un nombre de jours épargnés auxquels s'ajoutent les éventuels jours d'abondement représentant au total 253 jours.

