

ACCORD RELATIF AUX CONGES EXCEPTIONNELS 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 Moïse 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.

Handwritten signatures and initials:
A large blue circle around the page number.
A blue signature.
Initials: B, K.D, VR.

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 : LES CONGES EXCEPTIONNELS	3
ARTICLE 3 : CONGES POUR ENFANTS MALADES.....	4
ARTICLE 4 : AUTORISATION D'ABSENCE ENFANT HANDICAPE	6
ARTICLE 5 : RENTREE SCOLAIRE	6
ARTICLE 6 : MATERNITE/PATERNITE.....	6
ARTICLE 6.1 MATERNITE	6
ARTICLE 6.2 PATERNITE	7
ARTICLE 7 : CONGES D'EDUCATION DES ENFANTS ET CONGES D'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	8
ARTICLE 7.1 : LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE.....	8
ARTICLE 7.2 : LE CONGE DE PROCHE AIDANT	8
ARTICLE 7.3 : LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	9
ARTICLE 8 : CONGE EXAMEN	9
ARTICLE 9 : GREVE OU PERTURBATIONS IMPORTANTES ET EXCEPTIONNELLES DES TRANSPORTS EN COMMUN	9
ARTICLE 10 : INTEMPERIES MANIFESTES AVEC ALERTE PREFECTORALE	10
ARTICLE 11 : DISPOSITIONS MAINTENUES EN GROUPE FERME	10
ARTICLE 11.1 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR TRAVAIL EN REZ DE JARDIN.....	10
ARTICLE 11.2 : ANCIENNETE DE SERVICE ET CONGE POUR MEDAILLE DU TRAVAIL.....	10
ARTICLE 12 : DISPOSITIONS DIVERSES	11
ARTICLE 12.1 : DURÉE	11
ARTICLE 12.2 : PROROGATION ET SUBSTITUTION	11
ARTICLE 12.3 : RÉVISION – DÉNONCIATION	11
ARTICLE 12.4 : COMMUNICATION – DÉPÔT	12
ANNEXE 1.....	13

U-D

VR

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 12 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 présent accord a pour objet de définir les droits à congés exceptionnels des salariés de l'UES Malakoff Médéric Humanis et viennent compléter les dispositions des articles 22, 27 et 27 bis de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire. Ces droits ne peuvent donner lieu à une épargne sur le compte épargne-temps.

Dans l'hypothèse où les dispositions susvisées de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire viendraient à être modifiées, les parties au présent accord s'engagent à se revoir afin d'adapter les droits ouverts par le présent accord aux nouvelles dispositions conventionnelles.

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 y compris les collaborateurs de SOPRESA pour lesquels les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions issues de la CCN des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

ARTICLE 2 : LES CONGES EXCEPTIONNELS

Les parties au présent accord rappellent que les salariés bénéficient des congés exceptionnels prévus au paragraphe 1 de l'article 22 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire.

Les parties conviennent de majorer certains droits à congés prévus par la CCN IRC.

Les congés exceptionnels pour évènements familiaux sont les suivants :

NATURE DU CONGE		NOMBRE DE JOURS CCN IRC + LOI	MAJORATION ACCORD UES MMH	NOMBRE TOTAL DE JOURS
Mariage	Du salarié ou PACS	5 jours ouvrés		5 jours ouvrés
	Ascendants du salarié ou du conjoint	1 jour ouvré		1 jour ouvré
	Descendants du salarié ou du conjoint	1 jour ouvré		1 jour ouvré
	Frère/Sœur du salarié ou du conjoint	1 jour ouvré		1 jour ouvré
Naissance		1 jour ouvré pour le père + 3 jours de congé légal de naissance		1 jour ouvré pour le père + 3 jours de congé légal de naissance
Décès	Du conjoint, partenaire de PACS, enfant	5 jours ouvrés	plus 1 jour ouvré	6 jours ouvrés
	Du concubin	3 jour ouvrés (loi travail) - aucune disposition dans la CCN IRC	plus 3 jours ouvrés	6 jours ouvrés
	Ascendant du salarié ou de son conjoint	3 jours ouvrés	plus 1 jour ouvré	4 jours ouvrés
	Autres descendants du salarié ou de son conjoint	3 jours ouvrés	plus 1 jour ouvré pour les petits-enfants	3 jours ouvrés et 4 jours ouvrés pour les petits-enfants
	Conjoint d'un enfant	3 jours ouvrés		3 jours ouvrés
	Frère, sœur	3 jours ouvrés (loi travail) - 2 jours ouvrés CCN IRC		3 jours ouvrés
	Beau frère, belle sœur	1 jour ouvré	plus 1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Déménagement		2 jours ouvrés		2 jours ouvrés
Délais de route pour tous les évènements familiaux		Possibilité d'accorder 1 jour supplémentaire en cas de déplacement important	1 jour ouvré si la distance entre le domicile et le lieu de destination est \geq 400 kms ou 3 heures de trajets	Pour les congés pour évènements familiaux, 1 jour supplémentaire si la distance parcourue pour se rendre du domicile à destination est \geq 400 kms ou 3 heures de trajet (soit un trajet total de 800 kms au moins ou de 6 heures au moins aller/retour)

Pour les jours liés à un décès, si plusieurs décès surviennent lors d'un même évènement, les droits à autorisation d'absence liés à chacun des décès se cumulent.

Pour les droits à congés exceptionnels figurant ci-dessus sont assimilés au conjoint :

- le concubin dès lors que le concubinage est justifié par une déclaration sur l'honneur et un justificatif de domicile commun,
- le partenaire lié par un PACS.

Les notions d'ascendants et de descendants s'entendent des ascendants et descendants en ligne directe y compris le deuxième niveau (parents, grands-parents, enfants, petits-enfants).

Ces droits sont accordés sous réserve que les salariés fournissent un justificatif.

Ces congés sont non fractionnables, hormis pour la naissance et les décès. Si l'évènement a lieu durant une absence préalablement posée (CP, RTT, crédits d'heures...), c'est la première cause d'absence qui prime et dans ce cas il n'y a pas de report de(s) jour(s) préalablement posé(s), à l'exception des cas de décès. Dans le cas d'un décès, les jours reportés doivent être pris dans les 6 mois.

Il est également précisé que les bilans de santé déclenchés sur proposition de la Sécurité Sociale ou sur prescription d'un médecin nécessitant une absence ne donnent pas lieu à retenue sur les appointements et sont sans incidence sur le calcul des primes et indemnités. Un justificatif devra être fourni.

ARTICLE 3 : CONGES POUR ENFANTS MALADES

Le paragraphe 2 de l'article 22 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire relatives détermine les congés pouvant être accordés aux salariés en cas de maladie des enfants.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and initials like 'V.D.' and 'V.R.'

Les parties conviennent d'étendre ces droits à congés aux salariés répondant à la définition d'aidant et de majorer de 3 jours les droits à congés prévus par la CCN IRC dans les conditions suivantes :

NATURE DU CONGE	NOMBRE DE JOURS CCN IRC	MAJORATION OU EXTENSION ACCORD UES MMH	NOMBRE TOTAL DE JOURS
Enfant malade De moins de 16 ans	7 jours ouvrés par an 11 jours ouvrés : si famille de 3 enfants et plus 11 jours ouvrés : si 2 enfants élevés par un parent seul	plus 3 jours ouvrés	10 jours ouvrés par an pour 1 ou 2 enfants 14 jours ouvrés si famille de 3 enfants et plus 14 jours ouvrés pour 2 enfants et plus quand ils sont à la charge de la mère ou du père seul
Jours « proches aidants »	Pas de dispositions dans la CCN Dispositions légales et CCN relative au congé de présence parentale, congé proche aidant et congé de solidarité familiale	Extension aux salariés aidants	Les droits à congés enfants malades de moins de 16 ans sont également utilisables, dans les mêmes limites et sur présentation d'un justificatif médical, par les salariés répondant à la définition d'aidant familial dès lors qu'ils sont en mesure de justifier de ce statut d'aidant. A titre d'illustration : Salarié qui n'a pas d'enfant à charge mais est aidant d'1 personne : droit à 10 jours Salarié avec 1 enfant à charge et aidant d'1 personne : droit à 10 jours Salariés avec 2 enfants à charge et aidant d'1 personne : droit à 14 jours Salarié avec 1 enfant à charge en famille monoparentale et aidant d'une personne: droit à 14 jours

Selon l'article R245-7 du code de l'action sociale et des familles, « Est considéré comme un aidant familial, (...), le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine (à la personne dont le handicap ou l'état de santé le justifie) et qui n'est pas salarié pour cette aide. »

DS

U.D

VR

Ces droits sont ouverts aux salariés tuteurs légaux, dans les conditions précitées.

Ces congés sont accordés de droit et rémunérés pour la garde d'enfants malades, handicapés reconnus, à charge ou sous tutelle.

Pour les couples travaillant dans l'entreprise, chacun bénéficie de l'intégralité des droits s'ils n'en font pas simultanément la demande.

Ces droits sont accordés sous réserve que les salariés fournissent un justificatif.

ARTICLE 4 : AUTORISATION D'ABSENCE ENFANT HANDICAPE

Les parties rappellent que le paragraphe 2 bis de l'article 22 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire prévoit que des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an et par enfant sont accordées aux parents remplissant les conditions administratives, indépendamment des conditions de ressources, pour percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80%, reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

Pour les enfants de moins de 20 ans, le droit à congé est majoré de 3 jours par an, sur présentation d'un justificatif, ces jours pouvant être utilisés en cas de maladie de l'enfant handicapé, mais également pour accompagner l'enfant lors de rendez-vous en lien avec son handicap.

ARTICLE 5 : RENTREE SCOLAIRE

Le paragraphe 1 de l'article 22 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire prévoit une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée ouvrée pour la rentrée scolaire d'un enfant en maternelle.

Les parties conviennent d'étendre ce droit à une demi-journée ouvrée pour la rentrée scolaire d'un enfant en primaire et à l'entrée en 6ème. Ce congé peut être fractionné dans la limite de 4 heures au cours d'une même journée.

ARTICLE 6 : MATERNITE/PATERNITE

ARTICLE 6.1 MATERNITE

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 27-2 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire prévoient que les femmes enceintes ayant plus d'un an d'ancienneté à la date du départ en congé maternité bénéficient d'un congé maternité de dix-huit

semaines réparti sur la période qui précède et qui suit l'accouchement et que pendant ce congé de dix-huit semaines, l'intéressée reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la Sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

Les parties rappellent que la durée légale du congé est de 26 semaines à partir du 3^{ème} enfant.

Les parties au présent accord conviennent que la durée des congés susvisés est majorée de deux semaines soit 20 semaines et 28 semaines.

Les parties rappellent enfin que la durée légale du congé est de 34 semaines ou 46 semaines pour les naissances multiples de 2 ou 3 enfants.

Les parties au présent accord conviennent que le bénéfice des dispositions sus-visées est accordé sans condition d'ancienneté.

Enfin, conformément aux dispositions de l'article L 1225-37 du code du travail, le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé d'adoption est porté à :

- Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Les parties au présent accord conviennent que la durée du congé d'adoption est fixée comme suit :

- Quatorze semaines lorsque l'adoption porte à un ou deux le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- Vingt semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Les parties rappellent que conformément aux dispositions de l'article 27-2 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire, en cas de congé d'adoption, prévu à l'article L.1225-37 du Code du travail, l'intéressé, ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, bénéficie d'une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net, pendant une période de 10 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parties au présent accord conviennent que le bénéfice des dispositions sus-visées est accordé sans condition d'ancienneté pendant la durée du congé d'adoption.

ARTICLE 6.2 PATERNITE

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-35 du code du travail le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours.

L'article 27 bis de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de Retraite Complémentaire prévoit que pendant le congé de paternité sus visé, le salarié ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance de l'enfant reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

Les parties au présent accord conviennent que le bénéfice des dispositions susvisées est accordé sans condition d'ancienneté et que la durée du congé paternité est de 10 jours ouvrés au lieu de onze jours consécutifs.

ARTICLE 7 : CONGES D'EDUCATION DES ENFANTS ET CONGES D'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Les parties ont souhaité rappeler les dispositifs de « secours » familial légaux non rémunérés tels que le congé de présence parentale, le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale qui existent.

ARTICLE 7.1 : LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Conformément aux dispositions des articles L.1225-62 et suivants du code du travail, tout salarié 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 indispensables une présence soutenue et des soins contraignants a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Ce congé est non rémunéré. Une allocation de présence parentale peut être versée durant le congé, par les organismes de prestations familiales.

ARTICLE 7.2 : LE CONGE DE PROCHE AIDANT

Conformément aux dispositions des articles L.3142-16 et suivants du code du travail, tout salarié dont :

- le conjoint,
- le concubin,
- le partenaire lié par un PACS,
- un ascendant,
- un descendant,
- un enfant dont il assume la charge,
- un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré,
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,



Handwritten signature and initials in blue ink, including a large 'K' and 'UR'.

- 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, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut bénéficier d'un congé d'une durée de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder un an dans toute la carrière du salarié. Il 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 est non rémunéré. Conformément aux dispositions de la CCN des IRC applicables, la durée légale maximale est prolongée de 3 mois jusqu'au 31 décembre 2020. Au-delà de cette date les dispositions conventionnelles de Branche éventuellement retenues s'appliqueront.

En sus des dispositions ci-dessus, il est rappelé que les salariés peuvent également bénéficier des dispositions relatives aux jours proches aidants telles que prévues à l'article 3 du présent accord.

ARTICLE 7.3 : LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Conformément aux dispositions des articles L.3142-6 et suivants, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise a droit un congé de solidarité familiale lui permettant de s'occuper un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder un an dans toute la carrière du salarié. Ce congé peut être transformé avec l'accord de l'employeur en période d'activité à temps partiel.

Conformément aux dispositions de la CCN des IRC applicables, la durée légale maximale est prolongée de 3 mois jusqu'au 31 décembre 2020. Au-delà de cette date les dispositions conventionnelles de Branche éventuellement retenues s'appliqueront.

ARTICLE 8 : CONGE EXAMEN

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées à hauteur d'une ½ journée la veille de l'examen pour la préparation ainsi que pour la durée de l'examen pour passer des examens universitaires ou professionnels, sur présentation de la convocation.

ARTICLE 9 : GREVE OU PERTURBATIONS IMPORTANTES ET EXCEPTIONNELLES DES TRANSPORTS EN COMMUN

Les dispositions du présent article concernent uniquement les utilisateurs effectifs des transports en commun et /ou de véhicules motorisés et s'appliquent au regard de la réalité du trajet domicile – travail (prise en compte des lignes de transport en grève ou subissant des perturbations importantes et exceptionnelles – ou axes routiers subissant des perturbations importantes et exceptionnelles - sur présentation de justificatifs tels que attestation SNCF / RATP, copie écran d'une application de navigation GPS ...).

Le salarié qui travaille au moins 50% de sa journée théorique alors que le trafic sur sa ligne de transport habituel est assuré à 50% ou moins, voit sa journée compensée à hauteur de l'attendu journalier, dans la limite de 3 jours par an (soit 3 fois au cours de l'année).

Le salarié ne venant pas travailler de la journée posera un jour de congés payés, un JRTT ou une journée de récupération.

Les parties conviennent qu'en cas de mouvement de grève se poursuivant au-delà de 5 jours ouvrés, une réunion entre la Direction et les DSC sera organisée afin d'échanger sur les éventuelles mesures à mettre en œuvre pour permettre la continuité d'exercice de l'activité professionnelle.

Ces dispositions se substituent aux dispositions préexistantes (congés perturbations transport) portant sur le même objet et maintenues en groupe fermé pour les collaborateurs ex QUATREM.

ARTICLE 10 : INTEMPERIES MANIFESTES AVEC ALERTE PREFERATORALE

Les dispositions du présent article concernent les utilisateurs des transports en commun et /ou de véhicules motorisés.

Le salarié qui travaille au moins 50% de sa journée théorique voit sa journée compensée à hauteur de l'attendu journalier dans la limite d'une journée par an sur présentation de justificatifs.

Le salarié qui ne vient pas travailler de la journée posera un CP, JRTT ou une journée de récupération.

ARTICLE 11 : DISPOSITIONS MAINTENUES EN GROUPE FERME

ARTICLE 11.1 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR TRAVAIL EN REZ DE JARDIN

Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs de l'ex-UES Humanis du site de Saran travaillant en rez-de-jardin, à savoir dans un local « semi-enterré » et bénéficiant actuellement par période de 2 mois de travail d'un jour ouvré de congé à prendre effectivement dans les 2 mois qui suivent par journée entière, et éventuellement par demi-journée, continueront à bénéficier, à titre individuel, de cette mesure tant que les conditions initiales d'ouverture seront réunies.

ARTICLE 11.2 : ANCIENNETE DE SERVICE ET CONGE POUR MEDAILLE DU TRAVAIL

Le groupe fermé institué dans le cadre du présent accord composé des collaborateurs relevant du statut ex-GIE SI2M au 31 décembre 2019 bénéficiera à partir de 30 années de service cumulées au sein du GIE SI2M et de l'une des entités constitutives de l'UES Malakoff Médéric Humanis, une seule fois :

- L'année des 30 ans : 3 jours
- L'année des 35 ans : 3 jours
- L'année des 40 ans : 5 jours

Par ailleurs, le groupe fermé institué dans le cadre du présent accord composé des collaborateurs relevant du statut ex-GIE SI2M au 31 décembre 2019 bénéficiera d'un jour de congé à l'occasion d'une remise de médaille du travail pour 20, 30, 35 ou 40 ans de service au sein de l'une des entités constitutives de l'UES Malakoff Médéric Humanis.



ARTICLE 12 : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 12.1 : DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2020.

ARTICLE 12.2 : 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 :

- du Chapitre VIII de l'accord relatif à la durée, à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de l'UES Humanis du 19 décembre 2014 et son avenant ;
- du Titre V de l'accord relatif à la Qualité de vie au travail au sein de l'UES Humanis du 20 juin 2017;
- de l'accord relatif aux congés exceptionnels au sein de l'UES Malakoff Médéric du 20 novembre 2017 ;
- de l'accord relatif aux congés exceptionnels et spéciaux au sein du GIE SI2M du 12 juillet 2005.

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

- du Chapitre VIII de l'accord relatif à la durée, à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de l'UES Humanis du 19 décembre 2014 et son avenant ;
- du Titre V de l'accord relatif à la Qualité de vie au travail au sein de l'UES Humanis du 20 juin 2017;
- de l'accord relatif aux congés exceptionnels au sein de l'UES Malakoff Médéric du 20 novembre 2017 ;
- de l'accord relatif aux congés exceptionnels et spéciaux au sein du GIE SI2M du 12 juillet 2005.

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 12.3 : 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 12.4 : COMMUNICATION – DÉPÔT

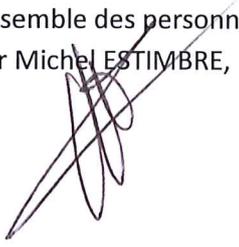
Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application et diffusé sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

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. _____

Pour la CFE-CGC IPRC

D.O M. DESLIENS *Uani ne*



Pour la C.G.T FO

M. GENE TELLI

Pour l'UNSA FESSAD

M. RAHMANI



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.



VR



U.D



