

## ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL 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 RAMANADAPOLLE 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.

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	4
<b>TITRE 1 – OBJET DE L’ACCORD</b> .....	4
<b>TITRE 2 – CHAMP D’APPLICATION</b> .....	4
<b>TITRE 3 – PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	4
<b>TITRE 4 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES</b> .....	5
<b>ARTICLE 4-1 – DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL</b> .....	5
Article 4-1-1 – Les formules de temps de travail précisant la durée hebdomadaire .....	5
Article 4-1-2 – Garantie du nombre de jours annuels travaillés .....	8
Article 4-1-3 – Modalités d’acquisition des jours de RTT .....	9
Article 4-1-4 – Dispositions maintenues en groupes fermés .....	10
<b>ARTICLE 4-2 – LES HORAIRES DE TRAVAIL</b> .....	13
Article 4-2-1 – Enregistrement des heures de travail .....	13
Article 4-2-2 – Heures d’ouverture des bureaux et réalisation des horaires .....	14
Article 4-2-3 – Crédits et débits horaires .....	15
Article 4-2-4 – Congés pris sur crédits horaires .....	15
Article 4-2-5 – Traitement des déplacements professionnels .....	15
<b>ARTICLE 4-3 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES</b> .....	15
<b>TITRE 5 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS</b> .....	17
<b>ARTICLE 5-1 – SALARIES ELIGIBLES AU FORFAIT EN JOURS</b> .....	17
<b>ARTICLE 5-2 – LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS LE CADRE DU FORFAIT</b> .....	18
<b>ARTICLE 5-3 – FORMALISATION DU FORFAIT PAR UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT EN JOURS</b> .....	18
<b>ARTICLE 5-4 – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE D’UN FORFAIT EN JOURS</b> .....	19
Article 5-4-1 – Les Forfaits jours .....	19
Article 5-4-2 – Dispositions maintenues en groupes fermés .....	20
<b>ARTICLE 5-5 – GARANTIE DU NOMBRE DE JOURS ANNUELS TRAVAILLES</b> .....	21
<b>ARTICLE 5-6 – LES MODALITES D’ACQUISITION DES JOURS DE RTT</b> .....	21
<b>ARTICLE 5-7 – FORFAIT EN JOURS AMENAGE</b> .....	22
<b>ARTICLE 5-8 – DEPASSEMENT DU FORFAIT</b> .....	23
<b>ARTICLE 5-9 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU SAMEDI</b> .....	23
<b>ARTICLE 5-10 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE/JOURS FERIES</b> .....	23
<b>TITRE 6 - DISPOSITIONS COMMUNES</b> .....	23
<b>ARTICLE 6-1 – LES JOURS FERIES</b> .....	23
<b>ARTICLE 6-2 – LES DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE</b> .....	23
<b>ARTICLE 6-3 – LES CONGES PAYES</b> .....	24
Article 6-3-1 – Dispositions générales .....	24
Article 6-3-2 – Dispositions maintenues en groupes fermés .....	24
<b>ARTICLE 6-4 – MODALITES DE PRISE DES JOURS DE CONGES ET DE RTT</b> .....	25
<b>TITRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	26



ARTICLE 7-1 – COMMISSION DE SUIVI.....26  
ARTICLE 7-2 – DURÉE.....26  
ARTICLE 7-3 – PROROGATION ET SUBSTITUTION.....26  
ARTICLE 7-4 – RÉVISION – DÉNONCIATION .....27  
ARTICLE 7-5 – COMMUNICATION – DÉPÔT.....27  
ANNEXE 1..... 29

  
JR  
  
DS

## PREAMBULE

Prenant acte de la mise en place de l'UES Malakoff Médéric Humanis au 1<sup>er</sup> 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 6-3 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 et en préservant des groupes fermés préexistants en application des accords précédemment en vigueur.

En conséquence, il est convenu et arrêté ce qui suit :

### TITRE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet la durée, l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein des entités employeurs de l'UES Malakoff Médéric Humanis.

### TITRE 2 – 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 qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée ou alternants, à temps complet et à temps partiel, à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail et de l'article 2-3 c du titre II de l'annexe VII à la Convention collective des IRC.

Les salariés qui relèvent de services soumis à des contraintes horaires spécifiques (Centres de Relation Clients y compris plateformes CICAS, activités de vente à distance et Boutiques) bénéficient des dispositions du présent accord y compris les dispositions de l'article 4.2 sous réserve des spécificités et modalités définies le cas échéant, par l'accord collectif distinct relatif à l'organisation du temps de travail au sein des Centres de Relation Clients, des activités de vente à distance et des Boutiques.

Les heures supplémentaires et les astreintes des salariés qui relèvent des activités informatiques font l'objet d'un accord collectif spécifique (les dispositions des articles 4-3, 5-9 et 5-10 ne leur sont donc pas applicables).

### TITRE 3 – PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'harmonisation des dispositions relatives au temps de travail applicables au sein de l'Entreprise, les parties ont souhaité rappeler les principes directeurs suivants :

- Un nombre de congés payés fixé à 26 jours ouvrés par an pour l'ensemble des collaborateurs ;
- Une durée annuelle de travail de référence identique pour l'ensemble des collaborateurs en décompte horaire, soit une durée annuelle de 1582 heures ;

- Un nombre de jours travaillés identique pour l'ensemble des collaborateurs relevant du forfait annuel en jours fixé à 209 jours par an et à 213 jours par an pour les Directeurs en classe 8 ;
- Le maintien de l'ensemble des groupes fermés préexistants en application des accords précédemment en vigueur en matière de temps de travail.

**TITRE 4 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES**

**ARTICLE 4-1 – DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL**

La durée annuelle de travail de l'ensemble des salariés est fixée à **1582 heures**. Elle inclut les 7 heures de travail liées à la journée de solidarité et est calculée en fonction de la durée journalière de référence et du nombre de jours de repos découlant du présent accord.

Les collaborateurs disposant d'une convention individuelle de forfait en jours ne sont pas concernés par ces dispositions.

**Article 4-1-1 – Les formules de temps de travail précisant la durée hebdomadaire**

Afin de réaliser cette durée annuelle de travail, six formules de durée hebdomadaire sont proposées avec ou sans jours de réduction du temps de travail (RTT) au choix du collaborateur :

- **Formules avec RTT**
  - **Formule 1** : 36h39 min de travail effectif sur 5 jours
  - **Formule 2** : 37h30 min de travail effectif sur 5 jours
  - **Formule 3** : 38h24 min de travail effectif sur 5 jours
- **Formules sans RTT**
  - **Formule 4** : 35h de travail effectif sur 5 jours
  - **Formule 5** : 70h de travail effectif sur 2 semaines répartie sur 9 jours (alternance d'une semaine de 4 jours et d'une semaine de 5 jours)
  - **Formule 6** : 35h de travail effectif sur 4 jours

Le choix de la formule est effectué par le salarié dès son embauche.

Ce mécanisme de formule s'exerce pour une durée de douze mois continus sans possibilité de changement, sauf circonstances exceptionnelles, en cours de période et est renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation par le salarié un mois avant son échéance, étant précisé que l'avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

A titre dérogatoire dans le cadre de la mise en place de l'accord au 1<sup>er</sup> juin 2020, le mécanisme de formule s'exerce pour une durée de dix-neuf mois continus sans possibilité de changement, sauf circonstances

exceptionnelles et/ou personnelles, en cours de période et est renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation par le salarié un mois avant son échéance, étant précisé que l'avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2020.

Lors de la mise en place de l'accord, il sera demandé à chaque collaborateur d'exprimer son choix en faveur de l'une des 6 formules de temps de travail au plus tard le 30 avril 2020. A défaut de réponse, le collaborateur sera positionné sur la formule la plus proche de sa formule d'origine à la date de signature du présent accord.

Il est précisé que les modalités d'accomplissement de la durée hebdomadaire de travail des formules 5 et 6 seront définies par accord entre l'intéressé et son manager et feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

#### **Article 4-1-1-1 : Formule n° 1 (36 h 39 mn)**

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire fixé à 36h39mn, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante sur la base de 9 jours fériés chômés en moyenne :

À titre d'illustration :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	26
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	226
Durée annuelle	1582H (dont les 7h de journée de solidarité)
Durée journalière	7H20 minutes (soit 7h33 centièmes)
Jours de RTT	10

#### **Article 4-1-1-2 : Formule n°2 (37 h 30 mn)**

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire fixé à 37h30mn, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante sur la base de 9 jours fériés chômés en moyenne :

À titre d'illustration :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	26
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	226

Durée annuelle	1582H (dont les 7 heures de journée de solidarité)
Durée journalière	7H30 minutes (soit 7h50 centièmes)
Jours de RTT	15

**Article 4-1-1-3 : Formule n°3 (38h24 mn)**

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire fixé à 38h24mn, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante sur la base de 9 jours fériés chômés en moyenne :

À titre d'illustration :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	26
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	226
Durée annuelle	1582H (dont les 7 heures de journée de solidarité)
Durée journalière	7H41 minutes (soit 7h68 centièmes)
Jours de RTT	20

**Article 4-1-1-4 : Formule n°4 (35h sur 5 jours)**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 35h sur 5 jours :

À titre d'illustration :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	26
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	226
Durée annuelle	1582H (dont les 7 heures de journée de solidarité)
Durée journalière	7H

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the letters 'VR'.

#### Article 4-1-1-5 : Formule n°5 (70h sur 2 semaines)

L'horaire hebdomadaire est fixé à 70h sur 2 semaines :

À titre d'illustration :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés : Jours de repos hebdomadaires Congés payés Jours fériés	104 26 9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés théoriques	226
Durée annuelle	1582H (dont les 7 heures de journée de solidarité)
Durée journalière	8H45 minutes (soit 8h75 centièmes) sur 4 jours et 7h/jour sur 5 jours

#### Article 4-1-1-6 : Formule n°6 (35h sur 4 jours)

L'horaire hebdomadaire est fixé à 35h sur 4 jours :

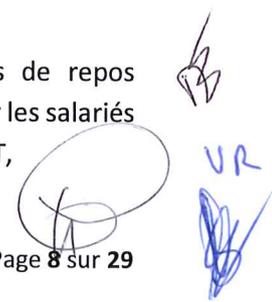
À titre d'illustration :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés : Jours de repos hebdomadaires Congés payés Jours fériés	104 26 9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés théoriques	226
Durée annuelle	1582H (dont les 7 heures de journée de solidarité)
Durée journalière	8H45 minutes (soit 8h75 centièmes) sur 4 jours

#### **Article 4-1-2 – Garantie du nombre de jours annuels travaillés**

Afin de pallier les éventuelles fluctuations du calendrier en matière de nombre de jours annuels - année bissextile - ou de nombre de jours fériés coïncidant avec un jour non ouvré – ou du nombre de jours fériés, il a été convenu par les parties signataires des dispositions suivantes :

- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés et jours fériés chômés, inférieur à 226 ou 223 et 224 pour les salariés ex Quatrem (cf tableaux ci-dessus) n'a pas pour effet de réduire le nombre de jours RTT,



- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés et jours fériés chômés, supérieur à 226 ou 223 et 224 pour les salariés ex Quatrem (cf tableaux ci-dessus) à entraîne l'octroi de jours de RTT supplémentaires permettant d'aboutir aux durées annuelles définies ci-dessus.

Il est précisé que le nombre de jours collectivement travaillés ainsi défini et égal à 226 ou 223 et 224 pour les salariés ex Quatrem (cf tableaux ci-dessus) avant le décompte des jours RTT, ne tient pas compte des jours de fractionnement, des jours supplémentaires de congés pour ancienneté ou de toute autre nature variant en fonction de la situation individuelle de chaque salarié, et du Vendredi Saint et du 26 décembre pour les collaborateurs relevant du régime local de Sécurité Sociale de Moselle, du Bas-Rhin et Haut- Rhin.

Les collaborateurs à temps partiel bénéficient des garanties mises en place par le présent article au prorata du taux d'activité, à l'exception des collaborateurs à temps partiel travaillant 5 jours par semaine pour lesquels le nombre de jours travaillés n'est pas proratisé.

Pour les collaborateurs ayant choisi une formule sans RTT (formule 4, formule 5 et formule 6) :

Il sera vérifié à chaque début d'année que le collaborateur ayant opté pour l'une des formules sans RTT, définies respectivement aux articles 4-1-1-4, 4-1-1-5 et 4-1-1-6 du présent accord, bénéficient des 9 jours fériés chômés annuels (dont le lundi de Pentecôte). Si tel n'est pas le cas, il leur sera attribué des journées de repos de compensation d'une valeur de 7 heures.

Il est entendu que dès lors que le nombre d'heures travaillées dans l'année, compte tenu des années bissextiles ou des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré, est supérieur ou égal à 1582H, la journée de solidarité est considérée comme étant accomplie.

### **Article 4-1-3 – Modalités d'acquisition des jours de RTT**

La période de référence pour l'acquisition des jours de RTT est l'année civile.

Les jours de RTT sont acquis au prorata du temps de travail effectif.

Compte tenu de l'entrée en vigueur du présent accord au 01/06/2020, les droits à RTT à créditer dans les compteurs des salariés au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2020 seront calculés en tenant compte :

- Du nombre de RTT acquis selon la formule applicable au salarié sur la période du 01/01/2020 au 31/05/2020 en application des accords préexistants (soit 5/12<sup>ème</sup> du nombre de RTT associé à ladite formule) ;
- De la formule retenue dans le cadre du présent accord (soit 7/12<sup>ème</sup> du nombre de RTT associé à ladite formule) ;
- Du nombre de RTT consommés au 31/05/2020.

Le nombre de jours RTT ainsi calculé est arrondi à la ½ journée supérieure.

Les salariés embauchés en cours d'année, bénéficient d'un droit à jours de RTT calculé « prorata temporis ».

Il en est de même pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année.

Le nombre de jours calculés « prorata temporis » est arrondi à la ½ journée supérieure.

Les absences non assimilées à du temps de travail pour l'acquisition des jours de RTT sont les suivantes :

B

vr

- absences pour : maladie, congé maternité, congé paternité,
- toute absence pour congé sans solde : notamment formation, parental, création d'entreprise, sabbatique,
- les congés compte épargne-temps,
- toute absence pour congés enfants malades.

Ces absences n'entraînent donc pas l'acquisition de jours de RTT.

Cependant, à titre dérogatoire, toute absence pour cause de maladie inférieure à un mois (30 jours calendaires) continu ou discontinu sur l'exercice civil, n'a pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir. Au-delà d'un mois d'absence, les droits à jours RTT sont réduits sur la base d'un arrondi à la ½ journée inférieure.

Les absences liées à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet ou des congés événements familiaux (à l'exception des congés enfants malades) n'ont pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir.

Des retenues sur salaires peuvent être faites, lorsqu'un salarié quittant définitivement l'entreprise a pris plus de jours de RTT qu'il n'en a acquis à la date de son départ.

Il en est de même pour le salarié quittant l'entreprise pour des congés sans solde (formation, création d'entreprise et sabbatique).

Le salarié qui a pris sur l'année un nombre de jours de RTT supérieur au nombre de jours qu'il a réellement acquis en raison d'absence supérieure à un mois telle que mentionnée au présent article se voit proposer une régularisation à sa convenance :

- congé sans solde sur le « trop pris » de jours de RTT ;
- diminution correspondante du nombre de jours de congés payés à prendre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux collaborateurs ayant choisi l'une des formules sans RTT.

#### **Article 4-1-4– Dispositions maintenues en groupes fermés**

##### **Article 4-1-4-1 Groupes fermés issus du périmètre ex MM et ex SI2M**

1. Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex AGGM, Cercle Médéric qui bénéficiaient d'une durée annuelle de travail de 1580h25 centièmes continueront à se voir attribuer un crédit horaire annuel équivalent à 2 heures 25 centièmes (1582 heures - 1580 heures 25 centièmes) porté au crédit le 1<sup>er</sup> lundi de l'année quelle que soit la formule temps de travail choisie.
2. Il est entendu que le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Malakoff ayant plus de 20 ans d'ancienneté qui bénéficiaient d'une durée hebdomadaire réduite de 36h30 minutes à 36h15 minutes ainsi que d'un jour de RTT supplémentaire continuent à être maintenu sur le dispositif horaire dérogatoire suivant : 36h24. Ce dispositif horaire dérogatoire est maintenu uniquement pour les collaborateurs ex Malakoff concernés qui resteraient sur le dispositif hebdomadaire de 36h39. Ce dispositif concerne

également les collaborateurs ex Malakoff ayant plus de 20 ans d'ancienneté travaillant à temps partiel.

3. Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex SI2M ayant plus de 20 ans d'ancienneté qui bénéficiaient, d'une durée hebdomadaire réduite de 36h30 minutes à 36h15 minutes ou d'une durée hebdomadaire réduite de 38h30 minutes à 38h15 minutes ainsi que d'un jour de RTT supplémentaire continuent également à être maintenu sur les dispositifs horaire dérogatoires suivant : 36h24 ou 38h09. Ce dispositif horaire dérogatoire est maintenu uniquement pour les collaborateurs ex SI2M concernés qui resteraient sur les dispositifs hebdomadaires de 36h39 ou 38h24.
4. Il est entendu que le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Quatrem qui bénéficient à la date d'application du présent accord d'une durée annuelle de 1561 heures et de 28 ou 29 jours de congés payés est maintenu.

S'ils choisissent l'option 36h39 mn, les jours de RTT sont calculés de la façon suivante :

	Collaborateur non cadre	Collaborateur cadre
Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365	365
Nombre de jours non travaillés :		
Jours de repos hebdomadaires	104	104
Congés payés	28	29
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	224	223
Durée annuelle	1561H (dont les 7h de journée de solidarité)	1561H (dont les 7h de journée de solidarité)
Durée journalière	7H20 minutes (soit 7h33 centièmes)	7H20 minutes (soit 7h33 centièmes)
Jours de RTT	11	10

S'ils choisissent l'option 38h24 mn, les jours de RTT sont calculés de la façon suivante :

	Collaborateur non cadre	Collaborateur cadre
Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365	365
Nombre de jours non travaillés :		
Jours de repos hebdomadaires	104	104
Congés payés	28	29
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	224	223
Durée annuelle	1561H (dont les 7h de journée de solidarité)	1561H (dont les 7h de journée de solidarité)
Durée journalière	7H41 minutes (soit 7h68 centièmes)	7H41 minutes (soit 7h68 centièmes)
Jours de RTT	21	20

*B*  
*UR*  
*[Signature]*

Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Quatrem positionnés sur une durée annuelle à 1584h10 ou de 1586h20 centièmes qui bénéficient à la date d'application du présent accord de 28 ou 29 jours de congés payés se verront appliquer une durée annuelle de 1582h.

S'ils choisissent l'option 36h39 mn, les jours de RTT sont calculés de la façon suivante :

	Collaborateur non cadre	Collaborateur cadre
Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365	365
Nombre de jours non travaillés :		
Jours de repos hebdomadaires	104	104
Congés payés	28	29
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	224	223
Durée annuelle	1582H (dont les 7h de journée de solidarité)	1582H (dont les 7h de journée de solidarité)
Durée journalière	7H20 (soit 7h33 centièmes)	7H20 (soit 7h33 centièmes)
Jours de RTT	8	7

S'ils choisissent l'option 38h24 mn, les jours de RTT sont calculés de la façon suivante :

	Collaborateur non cadre	Collaborateur cadre
Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365	365
Nombre de jours non travaillés :		
Jours de repos hebdomadaires	104	104
Congés payés	28	29
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	224	223
Durée annuelle	1582H centièmes (dont les 7 heures de journée de solidarité)	1582H centièmes (dont les 7 heures de journée de solidarité)
Durée journalière	7H41 minutes (soit 7h68 centièmes)	7H41 minutes (soit 7h68 centièmes)
Jours de RTT	18	17

#### Article 4-1-4-2 Groupes fermés issus du périmètre ex H

Pour le cas particulier du groupe fermé composé des salariés ex Humanis (APC, IPSEC, GPA, IPECA) qui bénéficient de jours de congés payés supplémentaires à la date de signature du présent accord optant pour une formule avec RTT (formule 1,2 ou 3) continueront à en bénéficier sans que cela n'ait d'incidence sur le nombre de jours RTT défini dans le cadre de ladite formule.

## ARTICLE 4-2 – LES HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires définis à l'article 4-1-1 du présent accord sont accomplis dans le cadre du dispositif d'horaires individualisés défini au présent article, dans la continuité du cadre des horaires individualisés appliqués dans l'entreprise à ce jour.

Ce système permet aux collaborateurs, dans le cadre du respect de la durée hebdomadaire découlant du présent accord, de répondre aux enjeux de qualité de service pour nos clients tout en intégrant une souplesse dans l'organisation du temps de travail, étant entendu qu'en tout état de cause, la durée quotidienne de travail effectif de chaque collaborateur ne peut excéder 10 heures par jour en application de l'article L. 3121-18 du Code du travail.

Afin d'assurer une continuité de service, il est précisé au préalable, concernant l'organisation des horaires, que les principes suivants s'appliquent :

- les besoins de présence dans les services liés aux clients externes ou internes doivent faire l'objet d'un diagnostic partagé entre le manager et l'équipe
- afin d'assurer la continuité et la qualité du service rendu aux clients, les managers ont la possibilité si nécessaire, et après concertation au sein de l'équipe, de requérir une présence minimale, le cas échéant dans le cadre de permanences, en début et en fin de journée dans la limite des horaires d'ouverture - en tout état de cause pas avant 8h30 et pas après 18h30. Il est entendu que l'autorégulation est privilégiée et que la mise en place de permanences ne doit pas conduire systématiquement à une planification préalable des entrées et des sorties, étant précisé qu'un même collaborateur ne peut être tenu d'assurer pour une même journée la permanence de début et de fin de journée. En cas de difficulté d'application de ces dispositions, un arbitrage pourra être sollicité auprès de la DRH.
- les collaborateurs de l'équipe s'engagent individuellement et collectivement, dans le cadre d'un dialogue avec le manager, à prendre les dispositions nécessaires pour répondre aux besoins des clients.
- l'organisation du travail doit faire l'objet d'une concertation régulière au sein de l'équipe.

Les parties conviennent que les heures réalisées dans le cadre des dispositions relatives aux horaires individualisés définies ci-après seront toutes enregistrées et comptabilisées.

### Article 4-2-1 – Enregistrement des heures de travail

Dans le but d'enregistrer son temps de travail, chaque collaborateur dispose d'un badge personnel - dont la perte ou le vol doit être immédiatement signalé pour remplacement - lui permettant de connaître, à tout moment, avec précision, le nombre d'heures de travail restant à accomplir pour la journée ainsi que sa situation horaire globale (crédit ou débit).

Le collaborateur doit obligatoirement enregistrer ses horaires à l'aide de son badge ou via l'outil de gestion des temps dans le cadre du télétravail :

- lors de son arrivée, en « entrée »,
- à son départ, en « sortie »,
- au départ pour déjeuner, en « sortie »,
- au retour du déjeuner, en « entrée »,



- au départ « en sortie » et au retour « en entrée » en cas d'entrées / sorties en cours de journée.

Le collaborateur en mission sur un site autre que son site habituel peut y effectuer les opérations d'entrée et (ou) de sortie de badge susmentionnées.

#### **Article 4-2-2 – Heures d'ouverture des bureaux et réalisation des horaires**

Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi inclus de 7 h 30 mn à 19 h sans interruption, à l'exception de certains services ou sites qui ont des contraintes particulières.

Chaque collaborateur détermine, quotidiennement, son horaire de travail dans les conditions suivantes :

- Possibilité d'arriver à partir de 7h30 mn,
- Possibilité de partir au plus tard à 19h.

La durée minimum de travail par journée est de 4 heures après information préalable du manager afin de garantir la continuité de service, avec une interruption obligatoire de 30 mn après 6 heures de travail continu. La durée minimum de travail par journée fait l'objet d'un prorata pour les collaborateurs à temps partiel sur 5 jours.

Les collaborateurs ont la possibilité de s'absenter en cours de journée si l'activité du service le permet et sous réserve de l'autorisation préalable du manager. Cette disposition ne concerne pas la pause déjeuner.

Les collaborateurs pourront être amenés à participer à des réunions internes ou externes à l'initiative des clients, à des formations :

- Les réunions de travail ne pourront débuter avant 8h30 et se terminer après 18h30 dans le respect de la pause déjeuner.
- Les formations ne pourront débuter avant 9h et se terminer après 17h30 dans le respect de la pause déjeuner.
- Les réunions de service ne pourront débuter avant 10h00 et se terminer après 17h00 dans le respect de la pause déjeuner.

La durée maximum de travail effectif par journée est de 10 heures.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion.

Ainsi :

- Les sollicitations des collaborateurs via les outils de l'information et de la communication doivent intervenir au cours de la semaine du lundi au vendredi, dans le respect des horaires de travail habituels de l'Entreprise,
- Les collaborateurs sont en droit de ne pas prendre connaissance de leurs e-mails ni de leurs messages téléphoniques en dehors des horaires de travail habituels de l'entreprise y compris pendant les périodes de congés de toute nature sauf circonstance exceptionnelle,
- La Direction et la ligne managériale sont les premières garantes de cette utilisation maîtrisée des outils de l'information et de la communication à travers leurs pratiques quotidiennes, les modalités

d'organisation du travail mises en œuvre, la communication et plus globalement le management des collaborateurs.

#### **Article 4-2-3 – Crédits et débits horaires**

Le nombre d'heures de travail effectuées en plus ou en moins de la durée hebdomadaire de travail du collaborateur se cumule d'une semaine sur l'autre.

Ce cumul doit respecter les limites maximales de :

- 35 heures de crédit dans la limite des durées de travail maximales,
- 10 heures de débit,

pour le personnel travaillant à temps complet (au prorata pour les salariés à temps partiel).

Le dépassement des limites supérieures susvisées du crédit et débit horaire autorisé ne peut être qu'exceptionnel et fait l'objet d'un suivi régulier par le manager. Les dépassements du débit ou du crédit horaire doivent être régularisés dans les meilleurs délais. La RH veillera à la régularisation de la situation.

#### **Article 4-2-4 – Congés pris sur crédits horaires**

Sous réserve d'en avoir informé préalablement son manager, tout collaborateur peut utiliser un crédit horaire préalablement constitué pour justifier d'une absence d'une journée ou de deux jours (ou demi-journées) par mois, dans la limite de 10 jours par an.

Ce congé peut prolonger ou anticiper une fraction de congés payés, RTT, un congé exceptionnel, une absence pour jour férié, un week-end.

Toutefois, le manager peut opposer un refus motivé par la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement du service.

Les collaborateurs à temps partiel bénéficient de ces dispositions dans les mêmes limites que les collaborateurs à temps plein.

#### **Article 4-2-5 – Traitement des déplacements professionnels**

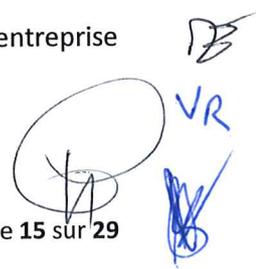
Tout déplacement professionnel donne lieu :

- à la prise en charge sous forme de crédit de la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié ;
- à la prise en charge des frais de déplacements par l'Entreprise selon les barèmes et la procédure en vigueur.

### **ARTICLE 4-3 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées par les salariés, à la demande de l'entreprise notamment :

- pour répondre à des besoins de travaux particuliers ou urgents,



- pour résorber des charges de travail,
- pour faire face à des incidents,
- pour exercer des prestations commerciales en dehors des horaires de travail de l'entreprise (salons, forums dans lesquels le Groupe participe en tant qu'exposant).

Il est rappelé au préalable que les salariés au forfait jours ou à temps partiel ne sont pas concernés par le régime des heures supplémentaires.

Un délai de prévenance de 15 jours calendaires doit, sauf exception, être respecté.

Dans la mesure où la différence entre la durée hebdomadaire de travail pratiquée (36 heures 39 minutes, 37 heures 30 minutes ou 38 heures 24 minutes) et la durée légale du travail est compensée par l'attribution de jours RTT, les heures supplémentaires ne sont décomptées qu'à compter, respectivement, de 36 heures 39 minutes, 37 heures 30 minutes ou 38 heures 24 minutes, selon la durée hebdomadaire pratiquée.

Le décompte des heures supplémentaires se fait dans le cadre de la semaine civile, sans compensation d'une semaine sur l'autre.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié à 36h39 travaille le vendredi et a eu 1 journée d'arrêt maladie ou un RTT la même semaine, les heures effectuées le vendredi ne seront payées en heures supplémentaires que pour les heures dépassant 36h39 de travail effectif.

Pour les collaborateurs en situation de débit horaires sur la semaine considérée, les heures réalisées le vendredi viendront combler le solde négatif du collaborateur. En cas d'excédent, il sera considéré et payé en heures supplémentaires majorées.

Les heures supplémentaires se distinguent des heures effectuées volontairement au-delà de l'horaire conventionnel par les salariés bénéficiant des horaires individualisés.

Pour être considérées comme supplémentaires, les heures doivent être formellement demandées par le manager.

Les heures supplémentaires donnent lieu à paiement assorti d'une majoration de salaire fixée à :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures effectuées le samedi à la demande expresse du manager et sur la base du volontariat, qu'elles constituent des heures supplémentaires ou non, ouvrent droit à une majoration fixée à 75% et à une prime de panier d'un montant de 15,37€ bruts. Cette majoration s'accompagnera du versement d'une prime forfaitaire de 50€ bruts.

La rémunération versée au collaborateur pour le travail d'une journée entière, soit 7h de travail, un samedi (salaire + majoration + prime hors prime de panier) sera d'un montant ne pouvant être inférieur à 220€ bruts, ce montant étant proraté en fonction du nombre d'heures réalisées.

Dans l'hypothèse où des salariés seraient amenés à travailler le dimanche ou un jour férié (hors 1<sup>er</sup> mai) à titre très exceptionnel et dans les conditions fixées par la loi, ils se verront octroyer au choix :

- la rémunération de ces heures au taux normal et l'ouverture d'un temps équivalent de récupération ;

- la rémunération de ces heures à hauteur de 200 %.

Les heures supplémentaires majorées figurent obligatoirement sur le bulletin de paie.

La majoration s'applique sur le salaire effectif payé aux salariés, lequel comprend les primes inhérentes à la nature du travail.

Cette indemnisation peut être accordée, en tout ou partie, et à la demande du salarié sous forme de jours de repos compensateur de remplacement.

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (soit un contingent annuel de 130 heures en application de la CCN des IRC) donne lieu à la contrepartie obligatoire en repos de 100%.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit à partir du système d'information RH. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture ;

- le droit à contrepartie obligatoire en repos reste toutefois acquis même si le salarié ne demande pas à en bénéficier dans le délai de deux mois ; l'employeur doit alors veiller à ce que le salarié prenne effectivement son repos dans un délai maximum d'un an ;
- en cas de fin du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux droits qu'il a acquis au titre de la contrepartie obligatoire en repos mais qu'il n'aurait pas encore pu utiliser.

## **TITRE 5 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

### **ARTICLE 5-1 – SALARIES ELIGIBLES AU FORFAIT EN JOURS**

Peuvent bénéficier du forfait jours, selon leur choix, sous réserve de la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- les salariés qui, par la nature des responsabilités qu'ils exercent, 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 de travail applicable au sein de l'unité, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent,
- 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.

Très majoritairement, les salariés visés ci-dessus relèvent de la catégorie cadre dite des « cadres autonomes ».

Sont ainsi considérés comme relevant du forfait jours :

- les emplois relevant de la classe 7 ou supérieure de la Convention Collective Nationale des Institutions de Retraite Complémentaire et de la classe F ou supérieure de la Convention Collective Nationale des Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, auxquels il sera systématiquement proposé de signer une convention de forfait jours à l'exception des salariés relevant de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail ;

- les emplois de la classe 6 de la Convention Collective Nationale des Institutions de Retraite Complémentaire, et de la classe E de la Convention Collective Nationale des Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- à titre dérogatoire et de manière très marginale, certains emplois ne relevant pas de la classification cadre pourront se voir proposer au cas par cas une convention de forfait. Il s'agira plus particulièrement des emplois dont les conditions effectives d'exercice ne sont pas compatibles, d'un commun accord entre les parties, avec un décompte horaire des heures passées à l'exécution des missions et responsabilités associées (cas des salariés amenés à se déplacer très fréquemment et à organiser leur temps de travail dans ce cadre). Peuvent par exemple être concernés des emplois de manager multi sites, de chef de projet, ou relevant des familles vente, action sociale.

### **ARTICLE 5-2 – LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS LE CADRE DU FORFAIT**

La période de référence du forfait est l'année civile.

\*

Pour les collaborateurs au forfait en jours, le nombre de jours travaillés est fixé à **209 jours** à l'exception des Directeurs en classe 8 pour lesquels le nombre de jours travaillés est fixé à 213 jours dans l'année, ces forfaits incluant la journée de solidarité.

### **ARTICLE 5-3 – FORMALISATION DU FORFAIT PAR UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT EN JOURS**

La mise en œuvre du forfait en jours fait l'objet d'une convention individuelle écrite à durée indéterminée, définissant notamment le nombre de jours travaillés.

La convention individuelle de forfait fait également état du nécessaire respect des règles légales relatives au repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et au repos hebdomadaire d'une durée minimale portée à 48 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien (soit 59 heures consécutives), sauf activité exceptionnelle le samedi ou le dimanche, dans l'organisation du temps de travail à l'intérieur du forfait annuel. Elle précise également les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Le décompte des journées ou demi-journées de travail et de repos par année civile repose sur un système de déclaration de la présence des salariés bénéficiaires de ce type de forfait. Les cadres au forfait jours badgent une fois par jour.

Une demi-journée est réputée débiter ou s'achever à 13h. Ainsi, un collaborateur qui débute son activité après 13h ou cesse son activité avant 13h doit poser une demi-journée de RTT.

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-64 du code du travail, afin d'assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail, deux entretiens sont réalisés chaque année entre le salarié et son manager, un premier lors de l'entretien annuel d'évaluation et un second lors de l'entretien de mi année. Lors de l'entretien annuel d'appréciation, la corrélation entre la charge de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération découlant du forfait en jours ainsi que l'organisation du travail est examinée.

En cas de de surcharge d'activité, un salarié peut en faire part à son manager lors de son entretien périodique de suivi d'activité. L'entretien permettra d'identifier des solutions adaptées. Le salarié peut aussi solliciter directement la RH.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion.

Ainsi :

- Les sollicitations des collaborateurs via les outils de l'information et de la communication doivent intervenir au cours de la semaine du lundi au vendredi, dans le respect des horaires de travail habituels de l'Entreprise,
- Les collaborateurs sont en droit de ne pas prendre connaissance de leurs e-mails ni de leurs messages téléphoniques en dehors des horaires de travail habituels de l'entreprise y compris pendant les périodes de congés de toute nature sauf circonstance exceptionnelle,
- La Direction et la ligne managériale sont les premières garantes de cette utilisation maîtrisée des outils de l'information et de la communication à travers leurs pratiques quotidiennes, les modalités d'organisation du travail mises en œuvre, la communication et plus globalement le management des collaborateurs.

#### **ARTICLE 5-4 – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UN FORFAIT EN JOURS**

##### **Article 5-4-1 – Les Forfaits jours**

Pour atteindre un nombre de jours de travail de 209, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante :

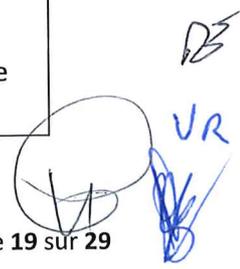
À titre d'illustration :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	26
Jours fériés	9 en moyenne dont le Lundi de Pentecôte
Nombre de jours travaillés	226
Jours de RTT	17
Nombres de jours travaillés	209 dont journée de solidarité

Pour les Directeurs en Classe 8, pour atteindre un nombre de jours de travail de 213, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante :

A titre d'illustration

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	26
Jours fériés	9 en moyenne dont le Lundi de Pentecôte



Nombre de jours travaillés	226
Jours de RTT	13
Nombres de jours travaillés	213 dont journée de solidarité

#### Article 5-4-2 – Dispositions maintenues en groupes fermés

##### Article 5-4-2-1 Groupes fermés issus du périmètre ex MM et ex SI2M

1. Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Malakoff et ex SI2M au forfait jours ayant plus de 20 ans d'ancienneté qui bénéficiaient d'un jour de RTT supplémentaire continueront à en bénéficier.
2. Il est précisé que le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex MMS et ex Quatrem relevant de la catégorie agent de maîtrise qui s'était vu maintenir le statut cadre et le forfait jours à titre personnel continueront à en bénéficier selon les formules définies à l'article 5-4-1 ou 5-4-2.

Pour le cas particulier du groupe fermé composé des salariés ex Quatrem bénéficiant de 29 jours de congés payés, le nombre de RTT dans le cadre de la formule 209 jours est de 13 jours.

Pour le cas particulier du groupe fermé composé des salariés ex Quatrem bénéficiant de 29 jours de congés payés, le nombre de RTT dans le cadre de la formule 213 jours est de 10 jours.

Il est entendu que le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Quatrem qui bénéficiaient à la date d'application du présent accord d'un forfait jours à 206 jours continueront à en bénéficier, selon les modalités suivantes d'attribution des jours de repos :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	29
Jours fériés	9 en moyenne dont le Lundi de Pentecôte
Nombre de jours travaillés	223
Jours de RTT	17
Nombres de jours travaillés	206 dont journée de solidarité

##### Article 5-4-2-2 Groupes fermés issus du périmètre ex Humanis

Pour le cas particulier du groupe fermé composé des salariés ex Humanis (APC, IPSEC, GPA, IPECA) qui bénéficient de jours de congés payés supplémentaires à la date de signature du présent accord, les salariés concernés continueront à en bénéficier sans que cela n'ait d'incidence sur le nombre de jours RTT défini dans le cadre de leur forfait.

## **ARTICLE 5-5 – GARANTIE DU NOMBRE DE JOURS ANNUELS TRAVAILLES**

Afin de pallier les éventuelles fluctuations du calendrier en matière de nombre de jours annuels - année bissextile - ou de nombre de jours fériés coïncidant avec un jour non ouvré – ou du nombre de jours fériés, il a été convenu par les parties signataires des dispositions suivantes :

- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés, des jours fériés chômés et des jours RTT, inférieur à 209, 213 (Pour les Directeurs en Classe 8) ou 206 (pour les salariés ex Quatrem) (cf tableaux ci-dessus) n'a pas pour effet de réduire le nombre de jours RTT,
- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés, des jours fériés chômés et des jours RTT, supérieur à 209, 213 (Pour les Directeurs en Classe 8) ou 206 (pour les salariés ex Quatrem) (cf tableaux ci-dessus) entraîne l'octroi de jours de RTT supplémentaires permettant de garantir un nombre de jours travaillés égal à 209, 213 (Pour les Directeurs en Classe 8) ou 206 (pour les salariés ex Quatrem) (cf tableaux ci-dessus).

Il est précisé que le nombre de jours collectivement travaillés ainsi défini et égal à 209, 213 (Pour les Directeurs en Classe 8) ou 206 (pour les salariés ex Quatrem) (cf tableaux ci-dessus), ne tient pas compte des jours de fractionnement et des jours supplémentaires de congés pour ancienneté ou de toute autre nature variant en fonction de la situation individuelle de chaque salarié et du Vendredi Saint et du 26 décembre pour les collaborateurs relevant du régime local de Sécurité Sociale de Moselle, du Bas-Rhin et Haut- Rhin.

## **ARTICLE 5-6 – LES MODALITES D'ACQUISITION DES JOURS DE RTT**

La période de référence pour l'acquisition des jours de RTT est l'année civile.

Compte tenu de l'entrée en vigueur du présent accord au 01/06/2020, les droits à RTT à créditer dans les compteurs des salariés au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2020 seront calculés en tenant compte :

- Du nombre de RTT acquis selon le forfait en jours applicable au salarié sur la période du 01/01/2020 au 31/05/2020 en application des accords préexistants (soit 5/12<sup>ème</sup> du nombre de RTT associé au dit forfait) ;
- Du forfait jours prévus par le présent accord (soit 7/12<sup>ème</sup> du nombre de RTT associé au dit forfait) ;
- Du nombre de RTT consommés au 31/05/2020.

Le nombre de jours RTT ainsi calculé est arrondi à la ½ journée supérieure.

Les jours de RTT sont acquis au prorata du temps de travail effectif.

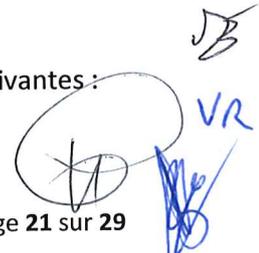
Les salariés embauchés en cours d'année, bénéficient d'un droit à jours de RTT calculé « prorata temporis ».

Il en est de même pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année.

Le nombre de jours calculés « prorata temporis » est arrondi à la ½ journée supérieure.

Les absences non assimilées à du temps de travail pour l'acquisition des jours de RTT sont les suivantes :

- absences pour : maladie, congé maternité, congé paternité,



- toute absence pour congé sans solde : notamment formation, parental, création d'entreprise, sabbatique,
- les congés compte épargne temps,
- toute absence pour congés enfants malades.

Ces absences n'entraînent donc pas l'acquisition de jours de RTT.

Cependant, à titre dérogatoire, toute absence pour cause de maladie inférieure à un mois (30 jours calendaires) continu ou discontinu sur l'exercice civil, n'a pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir. Au-delà d'un mois d'absence les droits à jours RTT sont réduits sur la base d'un arrondi à la ½ journée inférieure.

Les absences liées à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet ou des congés évènements familiaux (à l'exception des congés enfants malades) n'ont pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir.

Des retenues sur salaires peuvent être faites, lorsqu'un salarié quittant définitivement l'entreprise a pris plus de jours de RTT qu'il n'en a acquis à la date de son départ.

Il en est de même pour le salarié quittant l'entreprise pour des congés sans solde (formation, création d'entreprise et sabbatique).

Le salarié qui a pris sur l'année un nombre de jours de RTT supérieur au nombre de jours qu'il a réellement acquis en raison d'absence supérieure à un mois telle que mentionnée au présent article se voit proposer une régularisation à sa convenance :

- congé sans solde sur le « trop pris » de jours de RTT
- diminution correspondante du nombre de jours de congés payés à prendre.

#### **ARTICLE 5-7 – FORFAIT EN JOURS AMENAGE**

Les collaborateurs au forfait jours peuvent à leur demande et sous réserve de l'accord de leur manager et de la DRH, opter pour un forfait annuel aménagé ne pouvant être inférieur à 105 jours.

Dans ces conditions, leur rémunération est réduite à due proportion du rapport entre le nombre de jours de leur forfait aménagé et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Les modalités d'accomplissement de ce forfait annuel aménagé sont définies dans la convention individuelle de forfait en précisant notamment l'organisation des jours de repos complémentaires découlant du forfait aménagé.

Les collaborateurs travaillant dans le cadre d'un forfait aménagé ne sont pas assimilés à des salariés à temps partiel et cela quel que soit le nombre de jours de travail figurant dans leur convention de forfait.

En conséquence, les dispositions règlementaires relatives à l'abattement d'assiette de cotisations de sécurité sociale pour les temps partiels ne sont pas applicables.

Les collaborateurs en forfait aménagé ont la possibilité de cotiser sur la partie de salaire reconstituée sur la base du forfait annuel de référence, pour la seule « garantie décès ».

Ils prendront en charge l'intégralité des cotisations (salariales et patronales) sur la partie du salaire différentiel entre le salaire du forfait annuel de référence et le salaire du forfait aménagé.

#### **ARTICLE 5-8 – DEPASSEMENT DU FORFAIT**

Compte tenu de la nature de ses missions, le cadre au forfait est autorisé à renoncer à une partie de ses jours de repos et à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans son forfait annuel en contrepartie d'une majoration de son salaire dans la limite de **220** jours travaillés, sous réserve que les besoins du service le justifient et de l'accord du manager et de la DRH.

Cet accord entre le salarié et son manager est formalisé, sous forme d'un avenant à la convention individuelle de forfait.

Les jours effectués au-delà du forfait annuel du collaborateur concerné, dans les conditions fixées au présent article, bénéficient d'une majoration de 10% sur la base d'une journée normale de travail.

#### **ARTICLE 5-9 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU SAMEDI**

Le collaborateur travaillant un samedi à titre exceptionnel choisit de bénéficier soit :

- d'un jour de repos en compensation de cette journée excédentaire, à prendre en priorité le lundi suivant dès lors que les conditions le permettent et d'une prime d'un montant brut de 75% du salaire journalier,
- soit de la renonciation du jour de repos de compensation pour privilégier la rémunération de cette journée, majorée de 75% (175%), non cumulable avec la majoration de 10% visée à l'article 5-8.

#### **ARTICLE 5-10 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE/JOURS FERIES**

Dans l'hypothèse où des collaborateurs seraient amenés à travailler le dimanche ou un jour férié (hors 1<sup>er</sup> mai) à titre très exceptionnel et dans les conditions fixées par la loi, ils se verront octroyer au choix :

- une demi-journée de récupération pour une demi-journée commencée ou une journée de récupération pour plus d'une demi-journée commencée rémunérée au taux normal et ouvrant droit à un temps équivalent de récupération ,
- une demi-journée de récupération pour une demi-journée commencée ou une journée de récupération pour plus d'une demi-journée commencée rémunérée à 200% du salaire journalier. Cette majoration n'est pas cumulable avec celle visée à l'article 5.8.

<b>TITRE 6 - DISPOSITIONS COMMUNES</b>
--

#### **ARTICLE 6-1 – LES JOURS FERIES**

Conformément aux dispositions de la Convention collective des IRC, l'ensemble des jours fériés est chômé. Le lundi de la Pentecôte est également un jour férié chômé.

#### **ARTICLE 6-2 – LES DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE**

Les salariés bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs qui sont fixés le samedi et le dimanche, sauf cas exceptionnel visés aux articles 4-3, 5-9 et 5-10 du présent accord et dispositions relatives aux astreintes.

Cette règle concerne tant les salariés au décompte du temps de travail en heures que ceux disposant d'un décompte dans le cadre d'un forfait en jours.

Par exception, pour les activités visées par l'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des Centre de Relations Clients et les Boutiques pour lesquelles certains collaborateurs disposent d'une organisation de leur durée hebdomadaire sur 5 jours comprenant le samedi, les deux jours de repos hebdomadaire sont le dimanche et le lundi.

## **ARTICLE 6-3 – LES CONGES PAYES**

### **Article 6-3-1 – Dispositions générales**

Le nombre de jours de congés payés est fixé conventionnellement à 26 jours ouvrés.

Les jours d'ancienneté sont ceux découlant de la CCN des IRC et de la CCN des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. La date d'ancienneté est appréciée au 31 octobre de chaque année N.

Conformément aux dispositions du code du travail, il est rappelé que le congé principal est d'une durée minimale de 10 jours ouvrés consécutifs.

Conformément à la CCN des IRC, lorsque la fraction des congés prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 3 jours ouvrés, le salarié bénéficie de deux jours ouvrés de congés supplémentaires dits congés de fractionnement.

Les congés payés s'acquièrent sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N et se prennent sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Les parties conviennent également que les congés payés acquis et non pris à la fin de la période de référence peuvent être pris dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre suivant la fin de la période de référence (soit jusqu'au 31 mars de l'année n+1 au plus tard lorsque la période de référence est l'année civile et au 30 septembre de l'année n+1 au plus tard lorsque la période de référence est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai) dans la limite de 8 jours.

### **Article 6-3-2 – Dispositions maintenues en groupes fermés**

#### **Article 6-3-2-1 Groupes fermés issus du périmètre ex Malakoff Médéric et ex SI2M**

Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex MMS, cadres et non cadres, embauchés avant le 31 décembre 2011 qui bénéficient à la date d'application du présent accord de 3 jours de congés pour ancienneté, continuera à en bénéficier postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, ces 3 jours d'ancienneté venant s'ajouter au nombre de jours de congés payés fixés conventionnellement.

Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Quatrem qui bénéficient de jours de congés payés supplémentaires à la date de signature du présent accord continuera à en bénéficier. Il est rappelé que pour le groupe fermé existant à la date de signature du présent

accord composé que des collaborateurs ex Quatrem, la période d'acquisition et de prise des congés payés est l'année civile, étant précisé que les jours de congés payés sont crédités dès le début de l'année.

#### **Article 6-3-2-2 Groupes fermés issus du périmètre ex Humanis**

Les groupes fermés existants à la date de signature du présent accord composés des collaborateurs ex Humanis (APC, IPSEC, GPA, IPECA) qui bénéficient de jours de congés payés supplémentaires à la date de signature du présent accord continueront à en bénéficier.

Le groupe fermé existant à la date de signature du présent accord composé des collaborateurs ex Vauban Humanis continue de bénéficier de 1.5 jours ou 2 jours d'harmonisation par an sous réserve d'en être bénéficiaire au 31 mai 2020.

#### **ARTICLE 6-4 – MODALITES DE PRISE DES JOURS DE CONGES ET DE RTT**

Il est rappelé au préalable que les périodes de prise des congés payés sont définies à l'article 6-3 du présent accord.

La période de prise des RTT est l'année civile.

La prise des jours de congés et de RTT doit intervenir selon une planification établie dans le cadre d'une concertation entre le salarié et son manager qui valide la prise de jours de congés et de RTT.

La programmation des jours de congés et des RTT (pour les RTT par journées ou demi-journées) se déroule selon les principes suivants :

- Expression des souhaits des collaborateurs intégrant les enjeux et le contexte de leur service,
- Synthèse et arbitrage par le manager
- Validation de la demande de congés/RTT par le manager
- Communication à l'ensemble du service

Pour anticiper et assurer le bon fonctionnement du service, les délais de prévenance sont les suivants :

<b>Durée de la période de congés / RTT</b>	<b>Délai de prévenance (au plus tard)</b>	<b>Délai de réponse du manager (à compter de la réception de la demande)</b>
Un Jour à 2 jours	48h	24h
De 3 jours à 4 jours	8 jours	2 jours
Une semaine	15 jours	5 jours
Entre une et deux semaines	2 mois	15 jours
Deux semaines et plus	3 mois	1 mois

En cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du manager les délais de prévenance peuvent être réduits par le collaborateur et la période de prise d'une période de congés ou de RTT peut être modifiée au plus tard 8 jours avant sa prise d'effet.



Après consultation de l'instance de représentation du personnel compétente sur le calendrier des jours de ponts envisagés en fin d'année N-1, l'employeur pourra déterminer un nombre de jours RTT qui sera pris collectivement dans la limite maximum de 2 jours par an.

Pour les collaborateurs ne bénéficiant pas de jours de RTT ou travaillant selon l'une des formules sans RTT, ces deux jours seront imputés au choix du salarié sur des congés payés ou sur du crédit horaire.

## **TITRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 7-1 – COMMISSION DE SUIVI**

Une commission de suivi, composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de la Direction, est chargée de résoudre les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, de veiller à la bonne application du dispositif, en particulier à son adaptation aux évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

La commission se réunit au moins une fois par an.

### **ARTICLE 7-2 – DURÉE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

### **ARTICLE 7-3 – 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 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 à l'exception du chapitre V et du Chapitre VII – articles 8.5 et suivants;
- de l'accord temps de travail au sein de l'UES Malakoff Médéric du 6 novembre 2017 à l'exception de l'article 13;
- de l'accord sur le temps de travail au sein de SI2M du 22 octobre 2014 et ses avenants à l'exception des articles 8 et 9.

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

- 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 à l'exception du chapitre V et du Chapitre VII – articles 8.5 et suivants ;
- de l'accord temps de travail au sein de l'UES Malakoff Médéric du 6 novembre 2017 à l'exception de l'article 13;
- de l'accord sur le temps de travail au sein de SI2M du 22 octobre 2014 et ses avenants à l'exception des articles 8 et 9.



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 Médéric Humanis portant sur les mêmes objets.

#### **ARTICLE 7-4 – 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 7-5 – 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

M \_\_\_\_\_

Pour la C.G.T FO

M. GENETELLI



Pour l'UNSA FESSAD

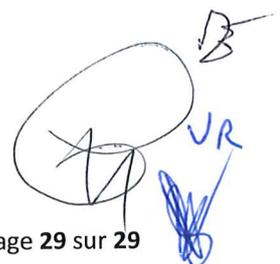
M. me RAHMANI



## 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.

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a large, stylized loop with a horizontal line through it. To its right are the initials 'JR' and a smaller signature below them.

