

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 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

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	3
ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES.....	3
ARTICLE 3 : ACCES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	3
ARTICLE 4 : FORMALISATION DU TEMPS PARTIEL.....	4
ARTICLE 5 : LES FORMULES DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	5
ARTICLE 5.1 : LES FORMULES DE TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE.....	5
ARTICLE 5.2 : LA FORMULE TEMPS SCOLAIRE.....	6
ARTICLE 5.2.1 : DEFINITION.....	6
ARTICLE 5.2.2 : BENEFICIAIRES.....	6
ARTICLE 5.2.3 : PROGRAMMATION DES PERIODES NON TRAVAILLEES, EN FONCTION DU CALENDRIER DES VACANCES SCOLAIRES.....	6
ARTICLE 5.2.4 : CONDITIONS ET DELAIS DE PREVENANCE DES CHANGEMENTS DE CALENDRIER.....	7
ARTICLE 5.2.5 : LISSAGE DE LA REMUNERATION.....	7
ARTICLE 5.3 : LA FORMULE POUR SITUATION PERSONNELLE PARTICULIERE.....	7
ARTICLE 5.4 : MODALITES DE TRANSPOSITION DES DISPOSITIONS EXISTANTES.....	8
ARTICLE 6 : MODALITES D'ACQUISITION DES JOURS DE CONGES PAYES ET RTT.....	8
ARTICLE 7 : LES HEURES COMPLEMENTAIRES.....	9
ARTICLE 8 : DISPOSITIONS DIVERSES.....	10
ARTICLE 8.1 : DURÉE.....	10
ARTICLE 8.2 : PROROGATION ET SUBSTITUTION.....	10
ARTICLE 8.3 : RÉVISION – DÉNONCIATION.....	11
ARTICLE 8.4 : COMMUNICATION – DÉPÔT.....	11
ANNEXE.....	13

BS
K.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 8.3 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.

Le présent accord vise à prendre en compte les attentes des collaborateurs en matière de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, en favorisant l'accès au travail à temps partiel sur la base du volontariat, tout en garantissant la continuité et la qualité du service rendu aux clients.

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

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Sont considérés comme salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

La durée conventionnelle de référence applicable au sein des entités définies à l'article 1 du présent accord est définie par les dispositions de l'accord temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas :

- aux salariés au forfait jours visés dans l'accord temps de travail du 19/12/2019 qui prévoit que les cadres éligibles au forfait jours ont la possibilité de bénéficier du forfait jours aménagé ;
- aux salariés occupant des fonctions de cadres dirigeants (hors classe) au sens des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que les collaborateurs travaillant à temps partiel bénéficient de la garantie d'évolution professionnelle et d'accès à la formation professionnelle au même titre que les salariés à temps complet, à qualification et aptitudes équivalentes.

ARTICLE 3 : ACCES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Handwritten signature and initials in blue ink, including a circled signature and the initials 'VR' and 'U.A.'.

Tout collaborateur peut solliciter, par écrit, une réduction de sa durée du travail par le passage d'un temps plein à un temps partiel dans les conditions définies ci-après.

Le collaborateur adresse une demande écrite à son manager.

Cette demande écrite, précisant la formule de temps partiel souhaitée, conformément aux dispositions du présent accord, doit être adressée au manager au moins 3 mois avant la date envisagée de passage à temps partiel. Le manager transmet cette demande à la RH avec son avis.

L'accord de la Direction des Ressources Humaines est adressé au collaborateur dans un délai de six semaines maximum suivant la réception de la demande.

Un refus peut néanmoins être opposé au collaborateur pour des raisons liées aux nécessités de fonctionnement du service, notamment un nombre de collaborateurs travaillant concomitamment à temps partiel au sein du même service ne permettant pas d'assurer le bon fonctionnement de ce dernier.

Si le nombre de demandes de passage à temps partiel ne permet pas de répondre aux nécessités de fonctionnement du service, un ordre de priorité est mis en place pour certaines catégories de personnels (parents ou grands-parents). Cet ordre de priorité porte à la fois sur le choix des jours non travaillés et sur l'accès au temps partiel.

En présence de plusieurs demandes de travail à temps partiel au sein d'un même service, les critères de priorité suivants sont :

- les nécessités d'ordre familial (parents, grands-parents d'enfants de moins de 16 ans), ou médical ;
- les demandes formulées dans le cadre de gestion des fins de carrière.

ARTICLE 4 : FORMALISATION DU TEMPS PARTIEL

Le passage à temps partiel est formalisé par un avenant au contrat de travail.

L'avenant au contrat de travail précise la durée hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle brute (y compris la prime d'ancienneté) est calculée au prorata du temps de travail.

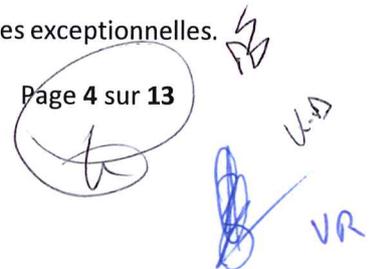
Cet avenant est établi pour une durée déterminée d'un an renouvelable par tacite reconduction. L'un ou l'autre des parties peut remettre en cause la poursuite de l'avenant sous réserve d'en informer l'autre partie au moins deux mois avant la date anniversaire de l'avenant.

L'avenant peut également être remis en cause à tout moment sous réserve de l'accord des deux parties.

Le collaborateur pourra demander un retour à temps complet ou opter pour une autre formule que celle initialement choisie, en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, telles que :

- la baisse importante de ses ressources ;
- la modification de la structure familiale.

En tout état de cause, il ne pourra y avoir plus d'un changement par an, sauf circonstances exceptionnelles.



L'avenant précise également les conditions dans lesquelles il pourra être demandé au collaborateur d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée du travail contractuelle dans la limite du 10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par l'avenant.

Il est précisé que l'accès au travail le samedi est possible pour les salariés à temps partiel, sur la base du volontariat et dans les limites susvisées.

Les impératifs liés à l'activité du service, du département ou de la direction auxquels appartient le salarié à temps partiel (formations, séminaires, congrès, réunions spécifiques du type inter métier ou institutionnelles) peuvent exceptionnellement nécessiter la présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une période habituellement non travaillée.

Dans ce cas, le salarié est individuellement informé par écrit de la modification de la répartition de la durée du travail visée, selon un délai de prévenance de 10 jours calendaires.

La modification de la répartition de la durée du travail entraîne la récupération des journées travaillées dans les trois mois qui suivent cette modification, selon des modalités concertées entre le salarié et sa hiérarchie. Le salarié concerné est prioritaire pour la prise effective du ou des jour(s) de récupération demandé(s).

ARTICLE 5 : LES FORMULES DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 5.1 : LES FORMULES DE TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE

Le travail à temps partiel est défini par référence à la durée hebdomadaire de travail à temps plein selon les formules suivantes :

- 50%* de la base temps plein ;
- 60% de la base temps plein ;
- 80% de la base temps plein ;
- 85,33% de la base temps plein (32h sur 4 jours sur la formule temps de travail 37h30)
- 90% de la base temps plein ;
- 91,43% de la base temps plein (32h sur 4 jours sans RTT).

* En application des dispositions légales relatives à la durée minimale du travail à temps partiel, les demandes de temps partiel à 50% sont justifiées par des convenances personnelles des collaborateurs dans le cadre d'une demande écrite et motivée.

Les collaborateurs optant pour l'une des formules susvisées effectuent leur durée contractuelle de travail dans le cadre des horaires individualisés et selon les modalités suivantes (à l'exception de la formule 91,43%) :

- possibilité d'effectuer l'horaire contractuel de travail sur 3 jours, 4 jours ou 5 jours pour les formules de 50% à 80% ;



VR

 U.D

- possibilité pour le collaborateur de choisir sa formule de temps de travail avec ou sans jours RTT telles que prévues dans l'accord sur le temps de travail du 19/12/2019 ; à l'exception de la formule temps partiel 85,33% qui est obligatoirement sur la formule 37h30 et de la formule temps partiel de 91,43 % qui est nécessairement sans jours RTT.
- 1 demi-journée par semaine non travaillée ou une journée non travaillée par période de deux semaines pour la formule à 90%.

L'avenant au contrat de travail précise la durée du travail et le nombre de jours travaillés.

A titre exceptionnel, des formules de temps partiel négociées individuellement sont envisageables en dehors des formules standards ci-dessus présentées. Cette possibilité peut être étudiée par la Direction des Ressources Humaines sous réserve que l'organisation du travail à temps partiel demandée soit compatible avec les nécessités du service ou de l'unité de travail.

ARTICLE 5.2 : LA FORMULE TEMPS SCOLAIRE

Cette formule a pour objet de permettre une meilleure adéquation entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie personnelle et familiale du salarié ayant à sa charge un ou plusieurs enfants en cours de scolarité.

ARTICLE 5.2.1 : DEFINITION

Ce mode spécifique de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année est destiné à permettre au salarié d'adapter l'organisation de son temps de travail en fonction du calendrier scolaire, par la réduction de la durée du travail sous forme de périodes non travaillées d'au moins une semaine programmée pendant les vacances scolaires.

Les semaines travaillées le sont sur une des formules temps de travail avec RTT sur la base d'un temps plein prévue dans l'accord temps de travail du 19/12/2019.

ARTICLE 5.2.2 : BENEFICIAIRES

Est concerné par les dispositions du présent article, tout salarié volontaire ayant au moins un an d'ancienneté dans le Groupe, et ayant à sa charge un ou plusieurs enfants en cours de scolarité, et au plus tard jusqu'aux 16 ans de l'enfant, à la date de conclusion de l'avenant.

ARTICLE 5.2.3 : PROGRAMMATION DES PERIODES NON TRAVAILLEES, EN FONCTION DU CALENDRIER DES VACANCES SCOLAIRES

Toussaint	: 5 jours ouvrés non travaillés
Noël	: 5 jours ouvrés non travaillés
Hiver	: 5 jours ouvrés non travaillés

Printemps : 5 jours ouvrés non travaillés
Total 20 jours ouvrés non travaillés

Le passage à temps partiel formule « temps scolaire » est formalisé par un avenant à durée déterminée de douze mois continus, sans possibilité de changement en cours de période.

Lors de la conclusion de l'avenant, le calendrier est déterminé, pour la période en cours, par concertation entre le collaborateur et son manager.

Les collaborateurs peuvent bénéficier simultanément d'une formule à 80% de la base temps plein, dans le cadre de l'article 6-1 du présent accord, et de la formule « temps scolaire ».

Sauf en cas de cumul avec une formule à 80%, le collaborateur en formule « temps scolaire » est éligible aux dispositions sur les heures supplémentaires dans les conditions définies par l'accord temps de travail du 19/12/2019.

ARTICLE 5.2.4 : CONDITIONS ET DELAIS DE PREVENANCE DES CHANGEMENTS DE CALENDRIER

En application des dispositions légales, lorsqu'une modification du calendrier de programmation des périodes non travaillées pendant les périodes de vacances scolaires, voire si une suppression des périodes non travaillées est envisagée, les salariés en sont informés au moins 1 mois à l'avance.

En tout état de cause, ce changement de calendrier est formalisé par un nouvel avenant au contrat de travail.

ARTICLE 5.2.5 : LISSAGE DE LA REMUNERATION

Afin de garantir aux collaborateurs ayant opté pour la formule « temps scolaire » une rémunération identique tous les mois, leur salaire mensuel est calculé indépendamment de l'horaire réel du mois.

Aussi, les collaborateurs perçoivent tous les mois une rémunération, à hauteur de 92,31% de la rémunération mensuelle brute qu'ils percevraient s'ils travaillaient à temps complet.

Le lissage correspond donc à un abattement de la rémunération, proportionnel à la réduction du temps de travail, de 7,69%.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période de douze mois, une régularisation sera opérée en fonction du nombre d'heures de travail réalisées.

ARTICLE 5.3 : LA FORMULE POUR SITUATION PERSONNELLE PARTICULIERE

Les collaborateurs confrontés à une situation personnelle particulière, portée à la connaissance du service Médico-social, peuvent solliciter un passage à temps partiel.





Les situations personnelles particulières peuvent être notamment justifiées par la nécessité de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, d'un enfant à charge souffrant d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves.

Le collaborateur formule sa demande par écrit auprès de la DRH, avec copie à son manager.

Le collaborateur précise, dans sa demande, la durée du passage à temps partiel et la durée du travail dont il souhaite bénéficier.

L'avenant au contrat de travail sera établi pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois dans la limite de 6 mois renouvellement inclus.

Les collaborateurs dont la situation personnelle particulière perdure au-delà de la période de 6 mois pourront opter pour une des formules proposées par le présent accord.

Le délai de prévenance de 3 mois, prévu à l'article 4 du présent accord, peut être réduit dans cette hypothèse.

La réponse de la DRH, prise en concertation avec le manager et le Service Médico-Social, sera adressée au collaborateur dans les meilleurs délais.

Un refus ne pourra être opposé au collaborateur qu'exceptionnellement, en raison de nécessités impérieuses de continuité d'activité.

En cas de refus, la réponse sera motivée.

ARTICLE 5.4 : MODALITES DE TRANSPOSITION DES DISPOSITIONS EXISTANTES

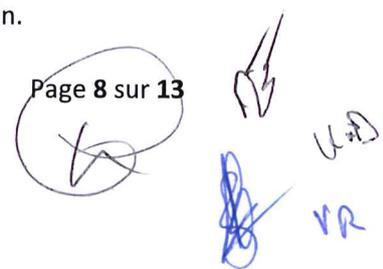
Les salariés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord voient leur formule de temps partiel maintenue en termes de taux d'activité, de répartition des jours et de formule avec ou sans RTT.

La durée hebdomadaire de référence temps plein prorataée dans le cadre des temps partiels préexistants est celle prévue par l'accord temps de travail du 19/12/2019.

Il est par ailleurs précisé que toute demande de modification de formule (changement de taux d'activité, de répartition des jours ou de formule avec ou sans JRTT) devra s'inscrire dans le cadre des dispositions du présent accord.

ARTICLE 6 : MODALITES D'ACQUISITION DES JOURS DE CONGES PAYES ET RTT

Les collaborateurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés, congés de fractionnement et d'ancienneté que les collaborateurs à temps plein. Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés selon un principe de stricte égalité par rapport aux collaborateurs à temps plein.



Conformément aux dispositions légales, les congés payés annuels sont décomptés en fonction des jours habituellement ouverts de l'entreprise.

Afin de garantir le principe d'égalité entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel, et pour que les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de plus de congés que les salariés à temps plein, les congés payés doivent être posés à partir du jour normalement travaillé du départ en congés jusqu'au jour de la reprise. Il en est de même pour les congés d'ancienneté et de fractionnement.

Le nombre de jours RTT des collaborateurs travaillant à temps partiel sera calculé 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 RTT n'est pas proratisé.

Dés lors qu'un jour férié dans l'entreprise correspond à un jour habituellement non travaillé par le salarié à temps partiel, celui-ci bénéficie d'une journée de récupération à prendre dans les 2 mois suivant son acquisition.

ARTICLE 7 : LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue à son contrat de travail. Elles ne pourront en aucun cas être supérieures au 10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue contractuellement.

Des heures complémentaires 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 aménagé ne sont pas concernés par le régime des heures complémentaires.

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

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

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

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

Les heures complémentaires donnent lieu à paiement assorti d'une majoration de salaire fixée à 10%.



Les heures effectuées le samedi à la demande expresse du manager et sur la base du volontariat, qu'elles constituent des heures complémentaires 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 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 1er 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 complémentaires 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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux collaborateurs bénéficiant d'une formule temps scolaire.

ARTICLE 8 : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 8.1 : DURÉE

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

ARTICLE 8.2 : 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 V et des articles 7.2.1.2 et 7.2.2.2 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 ;
- de l'accord relatif au travail à temps partiel au sein de l'UES Malakoff Médéric du 20 novembre 2017 ;
- de l'accord relatif au travail à temps partiel au sein de SI2M du 15 avril 2005 et ses avenants.

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

- du chapitre V et des articles 7.2.1.2 et 7.2.2.2 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 ;
- de l'accord relatif au travail à temps partiel au sein de l'UES Malakoff Médéric du 20 novembre 2017 ;
- de l'accord relatif au travail à temps partiel au sein de SI2M du 15 avril 2005 et ses avenants.

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.

ARTICLE 8.3 : 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 8.4 : 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

P.O M. LESIEUX Karim

Pour la C.G.T FO

M. GENETEAU

Pour l'UNSA FESSAD

M. RAHMANI

VR K.D.

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.

