

Avenant n°1 à l'accord relatif au Télétravail au sein de l'UES MH du 25 octobre 2019

UES MALAKOFF HUMANIS

11 juin 2021

ENTRE

- Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur Olivier RUTHARDT, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Ouafae BENDRISS, Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Véronique LOUCHATI, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Séverine MAYOR en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par Madame Nadia ALLALI en qualité de Délégué Syndical Central 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 par 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 Madame Claire GUELMANI en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE, Madame Véronique DANY et Madame Annie MOTHAIIS en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée par Madame Valérie RAHMANI en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Stéphanie STACHOWIAK, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur David RUBIN et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

D'autre part,

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
ARTICLE 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	5
CHAPITRE 1 – LE RENFORCEMENT DES MESURES LIEES AU TELETRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.....	6
ARTICLE 2. OUVERTURE DU LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL.....	6
ARTICLE 3. LES ATTESTATIONS RELATIVES AU LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL	7
ARTICLE 4. ASSOUPPLISSEMENT DE LA CONDITION D'ANCIENNETE.....	8
ARTICLE 5. ELARGISSEMENT DU LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL.....	8
ARTICLE 6. L'INDEMNISATION DES FRAIS PROFESSIONNELS LIES AU TELETRAVAIL.....	9
ARTICLE 7. L'INDEMNISATION HARMONISEE ET RENFORCEE DES FRAIS DE RESTAURATION EN SITUATION DE TELETRAVAIL	10
ARTICLE 8. LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX SPECIFIQUES AU TELETRAVAIL...	11
ARTICLE 9. LE RENFORCEMENT DU DROIT A LA DECONNEXION	13
CHAPITRE 2 – LA PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS PARTICULIERES	14
ARTICLE 10. LA PRISE EN COMPTE DU TELETRAVAIL OCCASIONNEL.....	14
ARTICLE 11. LA PRISE EN COMPTE DU TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL.....	16
ARTICLE 12. L'OUVERTURE DU TELETRAVAIL AUX SALARIES ITINERANTS.....	17
ARTICLE 13. L'OUVERTURE DU TELETRAVAIL AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL	19
ARTICLE 14. LE TELETRAVAIL, UN MOYEN POUR ACCOMPAGNER DES SITUATIONS INDIVIDUELLES 20	
CHAPITRE 3 – HARMONISATION DES SITUATIONS ISSUES DE LA CRISE SANITAIRE	21
ARTICLE 15. MODALITES DE PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES FRAIS DE RESTAURATION DES SALARIES EN TELETRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE	21
CHAPITRE 3 – CLAUSES FINALES	23
ARTICLE 16. ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET RÉVISION DE L'AVENANT.....	23
ARTICLE 17. NOTIFICATION, DEPÔT ET PUBLICITÉ.....	24
ANNEXE 1	26
ANNEXE 2	27

SD
RA
A
K.D.
DS

PRÉAMBULE

Dans le cadre du rapprochement des Groupes MALAKOFF MEDERIC et HUMANIS intervenu le 1^{er} janvier 2019 et la négociation du nouveau statut collectif applicable aux salariés, les partenaires sociaux de l'UES MALAKOFF HUMANIS ont conclu, le 25 novembre 2019, un Accord collectif majoritaire relatif à la mise en place du télétravail au sein de l'UES.

Après 18 mois d'application de l'accord, pendant lesquels le télétravail s'est par ailleurs vu imposer à l'ensemble des collaborateurs comme une solution de protection de leur santé du fait de la crise sanitaire, les partenaires sociaux ont souhaité, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de méthode du 5 mai 2021, se retrouver afin d'échanger et d'aménager autant que de besoin, au regard des expériences acquises, les dispositions relatives au télétravail.

Dans ce cadre, ils s'accordent sur l'importance des enjeux liés au télétravail devant permettre notamment :

- de contribuer à la qualité de vie au travail des salariés tout en assurant le lien collectif et le développement d'une performance économique et sociale durable ;
- de prendre en compte l'hybridation du travail et d'accompagner au mieux les organisations du travail induites par ce dernier.

Ils constatent ainsi la nécessité de :

- renforcer la prise en compte de la diversité des situations de télétravail afin de répondre aux attentes des salariés tout en préservant la qualité du travail et de la relation de travail ainsi que la dynamique du collectif de travail ;
- renforcer la prise en compte de la diversité des situations des salariés, notamment des salariés proches aidant ;
- renforcer l'accompagnement de toutes les parties prenantes en situation de télétravail.

Sur ces fondements, les partenaires sociaux se sont rencontrés les 5, 11, 18 et 26 mai, 3 juin et 11 juin 2021 afin de réviser l'accord précédemment conclu le 25 novembre 2019.

ARTICLE 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

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

SD
M
RA (K.D) BS

ARTICLE 2. OUVERTURE DU LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL

L'article 2. de l'Accord du 25 octobre 2019 est révisé et remplacé comme suit :

« ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L.1222-9 du Code du travail applicable à la date de signature du présent accord, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

En ce sens, le télétravail constitue une modalité de l'exercice du travail, qui permet au salarié travaillant habituellement dans les locaux de l'entreprise, de changer de lieu de travail et de le rendre joignable à distance (notamment par téléphone), que ce soit pour l'interne (ex. : collègues) ou pour l'externe (ex. : clients).

Le télétravail est exercé en priorité au domicile du salarié, afin de protéger au mieux les données confidentielles. Afin de préserver le salarié de toutes mesures de contraintes supplémentaires et dans le cadre d'une relation de confiance, il appartient au Salarié de s'assurer des conditions d'exercice du télétravail dans le respect des conditions prévues par le présent accord et des règles de confidentialité propres à son métier tel qu'il est exercé habituellement.

Il peut l'être aussi au lieu de la personne aidée pour les salariés proches-aidants.

Il peut enfin l'être, à la demande du salarié et après information et concertation avec son manager, en tout autre lieu si les conditions de sécurité sont réunies, tant pour le salarié que pour la confidentialité, par exemple des données, dans le respect du règlement intérieur et de la charte informatique et téléphonique.

Le télétravail est exercé sur le territoire français.

Le salarié devra s'assurer que l'adresse du lieu choisi permette l'exercice du télétravail en toute sécurité et en tenir informé l'employeur par tout moyen, notamment pour des raisons liées à la réglementation relatives aux déclarations d'accidents du travail.

Il demeure néanmoins rattaché à son lieu de résidence habituel déclaré et enregistré dans le SIRH pour l'ensemble des correspondances administratives avec l'employeur.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du télétravail. »

L'Accord du 25 octobre 2019 relatif à la mise en place du télétravail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS s'applique ainsi sans distinction à toute situation de télétravail exécutée :

- au domicile du Salarié ;
- au lieu du proche-aidé pour les salariés proches-aidant ;
- en tout lieu déterminé par le Salarié indiqué et concerté avec l'Employeur.

Son application ne saurait être restreinte au seul domicile du Salarié.

Il s'applique par ailleurs à l'ensemble des salariés éligibles au dispositif conformément aux dispositions de l'article 3 de l'Accord.

ARTICLE 3. LES ATTESTATIONS RELATIVES AU LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL

L'article 3.4 de l'Accord du 25 octobre 2019 est révisé et remplacé comme suit :

« ARTICLE 3.4 : L'espace de travail dédié, adapté et conforme

Conformément aux dispositions légales, le collaborateur en télétravail doit disposer d'un espace de travail dédié et adapté permettant d'y installer l'équipement informatique et téléphonique ainsi que l'aménagement ergonomique du poste de travail.

L'espace doit permettre au collaborateur d'exercer son activité dans de bonnes conditions et garantissant la confidentialité des données utilisées.

En conséquence, le salarié qui sollicite le télétravail s'engage à :

- *disposer d'un lieu dédié et adapté, et de conditions matérielles permettant de travailler en toute sécurité et compatibles avec le télétravail (exemple : installation électrique permettant d'exercer son activité professionnelle dans les conditions de sécurité, ligne internet disposant d'un débit adapté, ...)* ;
- *s'assurer de sa couverture par une police d'assurance pour l'exercice du télétravail.*

Le salarié tient à disposition du service RH une attestation d'assurance indiquant être couvert dans l'exercice de son télétravail, sur simple demande et par tout moyen.

Il est précisé qu'en cas de changement du lieu d'exercice de télétravail, les mêmes dispositions doivent être remplies. »

ARTICLE 4. ASSOUPLISSEMENT DE LA CONDITION D'ANCIENNETE

L'alinéa 2 de l'article 3.2 de l'Accord du 25 octobre 2019 est révisé et remplacé comme suit :

« Par principe, il est convenu d'ouvrir ce mode d'organisation aux collaborateurs volontaires ayant une ancienneté de 6 mois au sein de l'entreprise, peu important l'ancienneté du Salarié à son poste de travail. Les parties signataires conviennent que les éventuelles périodes en contrats à durée déterminée effectuées au sein de l'UES Malakoff Humanis sont prises en compte dans l'appréciation de la condition d'ancienneté de 6 mois au sein de l'entreprise ».

ARTICLE 5. ELARGISSEMENT DU LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL


Les alinéas 9, 10 et 11 de l'article 7 de l'Accord du 25 octobre 2019 sont révisés et remplacés comme suit :

« L'avenant au contrat de travail précise notamment :

- *les modalités d'exécution du télétravail (le nombre de jours de télétravail, les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être contacté ...),*
- *la durée de la période d'adaptation,*
- *les conditions de réversibilité,*
- *le matériel dont dispose le salarié pour effectuer son activité en télétravail*

L'avenant rappelle également en annexe les dispositions légales en matière de durées maximales de travail effectif, les bonnes conditions d'utilisation et / ou les restrictions d'utilisation des équipements informatiques ainsi que, le cas échéant, les précautions ou aménagements des missions tenant à la confidentialité des données traitées en vigueur et telles que prévues dans le règlement intérieur de l'entreprise.

L'avenant au contrat de travail est conclu pour une durée d'un an tacitement reconductible dans la limite de la durée du présent accord ».



ARTICLE 6. L'INDEMNISATION DES FRAIS PROFESSIONNELS LIES AU TELETRAVAIL

Le 4^{ème} alinéa de l'article 8.1 et le 3^{ème} alinéa de l'article 8.2 de l'accord du 25 octobre 2019 sont supprimés.

Un article 8.3. est inséré comme suit :

« ARTICLE 8.3. Modalités de prise en charge par l'employeur des frais professionnels exposés par les Salariés dans le cadre du télétravail

L'employeur prend en charge les frais professionnels exposés par les salariés dans le cadre du télétravail conformément aux dispositions exposées ci-dessous.

L'employeur indemnise le Salarié en télétravail d'une somme forfaitaire de 19,50 € bruts par mois en remboursement de l'ensemble des frais liés au télétravail engagés par ce dernier, quel que soit le nombre de jours télétravaillés dans le mois.

Cette indemnité sera intégralement soumise à cotisations sociales.

Le versement de l'indemnité sera suspendu en cas d'interruption du télétravail d'au moins 1 mois calendaire quelle qu'en soit la cause. »

Les parties conviennent de faire un point sur les dispositions du présent article dans le cadre de la clause de revoyure prévue à l'article 4 de l'Accord NAO 2021 du 16 février 2021 en liaison avec les évolutions possibles de la réglementation URSSAF.

ARTICLE 7. L'INDEMNISATION HARMONISEE ET RENFORCEE DES FRAIS DE RESTAURATION EN SITUATION DE TELETRAVAIL

L'article 5 de l'accord du 25 octobre 2019 est renuméroté 5.1.

L'accord du 25 octobre 2019 est complété par un article 5.2 rédigé comme suit :

« ARTICLE 5.2. Modalités de prise en charge par l'employeur des frais de restauration des salariés en télétravail

La prise en charge des frais de restauration (restaurant d'entreprise, titres restaurant ...) constitue un avantage alloué directement ou par l'intermédiaire des CSE d'établissement par l'employeur aux salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise et ne pouvant donc pas prendre leur repas à leur domicile. Les parties prenantes conviennent néanmoins d'ouvrir cet avantage aux salariés en situation de télétravail.

Tout salarié bénéficie, pour chaque journée de télétravail effectuée entrecoupée d'une pause méridienne, de l'attribution d'un Titre restaurant dont le montant est déterminé en application des règles en vigueur dans l'entreprise et dans les limites de prise en charge exonérée de cotisations sociales prévues par les règles URSSAF.

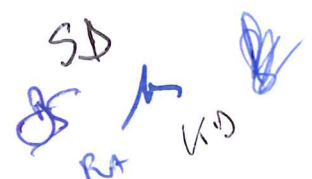
Le bénéfice de l'attribution d'un titre restaurant pour une journée de télétravail est exclusif pour une même journée de tout autre prise en charge de frais de restauration (ex : restaurant d'entreprise, restaurant inter-entreprise, note de frais, ...).

Le nombre de journées télétravaillées ouvrant droit à prise en charge d'une partie des frais de restauration sera décompté pour chaque mois, en confiance, sur la base d'un dispositif d'auto déclaration par les salariés, via l'outil de gestion des temps ou de tout autre moyen mis à disposition du salarié.

A cette fin, et conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord, le télétravailleur enregistre / déclare ses journées de télétravail grâce au système de badgeage utilisé au sein de l'entreprise et accessible via son poste de travail conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise ou tout autre dispositif mis à disposition du salarié.

L'indemnisation des frais de restauration sera versée pour un mois donné dans les deux mois suivant afin de permettre le décompte afférent.

En contrepartie de l'attribution par l'employeur de titres restaurant à l'ensemble des salariés placés en situation de télétravail, comprenant les salariés affectés à un site dont la restauration est gérée directement par un CSE d'établissement, les parties conviennent que la dotation annuelle restauration allouée audit CSE fixée à 3,02 % de la masse salariale du site en question sera diminuée pour l'année N+1 du montant de la somme des contributions patronales des



tickets restaurant attribués , y compris en application des articles 13.2 et 14.3 du présent accord, aux télétravailleurs relevant dudit périmètre au cours de l'année N.

Dans le cas où l'imputation du montant de la contribution patronale des tickets restaurant sur la dotation restauration conduirait à un bilan annuel de gestion de restauration déficitaire, les parties prenantes conviennent de compenser dans l'ordre suivant :

- *en utilisant les quote-part de réserves du CSE (fond de roulement, trésorerie, ...) à hauteur de 80 % du déficit ;*
- *l'employeur compensant à hauteur de 20 % le solde du déficit en avance de trésorerie ; cette avance de trésorerie sera elle-même imputée sur les dotations des 3 années suivantes.*

Il est convenu entre les parties que ce dispositif sera réexaminé, sur demande de chaque CSE d'établissement concerné, à chaque début de mandature. »

Les parties conviennent que ces dispositifs feront l'objet d'un bilan partagé dans le cadre de la négociation relative à l'Organisation sociale prévue, conformément aux dispositions de l'article 4.2. de l'Accord de méthode, au second semestre 2022.

ARTICLE 8. LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX SPECIFIQUES AU TELETRAVAIL

L'article 12 de l'accord du 25 octobre 2019 est renuméroté 12.1.

Les dispositions de l'accord télétravail du 25 octobre 2019 sont complétées par les dispositions suivantes visant à renforcer l'accompagnement de la mise en place du télétravail et la prévention des risques psycho-sociaux spécifiques au télétravail.

« ARTICLE 12.2 : PREVENTION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX

Les parties s'accordent sur l'importance de mettre en place diverses actions pour éviter et/ou réduire les risques psycho-sociaux liés au télétravail habituel, occasionnel ou exceptionnel.

Les risques psycho-sociaux particuliers au télétravail sont pris en compte dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (à domicile et ailleurs).

Les parties reconnaissent l'importance des managers dans cette démarche et la nécessité de les accompagner.

Les managers seront attentifs aux risques liés à l'environnement (lieu adapté et sécurisé / ergonomie au poste de travail / risques liés travailleurs isolés), aux outils et ressources (être à

l'aise avec les outils / assistance à distance /accès aux données), à l'exécution du travail (autonomie/suivi de l'activité/gestion du temps/organisation personnelle/relation avec le collectif/relation avec le manager/évaluation de la charge de travail) et au maintien de la relation individuelle (pour repérer les signaux faibles en amont).

Une formation générale relative à la prévention des risques psycho-sociaux et au management à distance sera dispensée aux managers leur permettant d'identifier les signaux faibles afin d'alerter et d'orienter le collaborateur.

L'ensemble des salariés en télétravail bénéficieront :

- *de la mise à disposition systématique d'un guide de bonnes pratiques du télétravail rappelant le droit au respect de la vie privée, à la déconnexion, le suivi des temps de travail et de repos et le suivi de l'activité ;*
- *de conseils relatifs à l'ergonomie au poste de travail et au travail sur écran disponibles sur l'intranet de l'entreprise,*
- *d'actions de sensibilisation relatives aux risques liés au télétravail,*
- *de formations liées à la gestion du télétravail.*

A cet effet, il est rappelé les actions de formation/sensibilisation prévues à l'article 12 de l'accord télétravail du 25 octobre 2019. Elles seront complétées/ajustées autant que de besoin.

Il est enfin rappelé que l'ensemble des salariés bénéficient à leur demande en fonction de leur besoin d'un accompagnement par :

- *les services de santé au travail ;*
- *le psychologue interne du Groupe ;*
- *un dispositif d'aide psychologique externe. ».*

ARTICLE 9. LE RENFORCEMENT DU DROIT A LA DECONNEXION

L'accord du 25 octobre 2019 est complété par un article 12.3, rédigé comme suit :

« ARTICLE 12.3 : DROIT A LA DECONNEXION

Chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion.

A ce titre, les parties rappellent que :

- *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.*
- *Une vigilance particulière est apportée à la situation des télétravailleurs. Les collaborateurs en situation de télétravail seront attentifs aux temps de connexion et de déconnexion nécessaires à l'équilibre entre leurs vie privée et leur vie professionnelle.*

Afin de garantir la parfaite information des salariés à ce sujet, chaque télétravailleur se verra remis lors de son entrée dans le dispositif un Guide de bonne pratique concernant son droit à la déconnexion ».

ARTICLE 10. LA PRISE EN COMPTE DU TELETRAVAIL OCCASIONNEL

L'accord du 25 octobre 2019 est complété par un nouvel article 13, rédigé comme suit, étant précisé que les articles suivants de l'accord sont renumérotés en conséquence :

« ARTICLE 13 : PRISE EN COMPTE DU TELETRAVAIL OCCASIONNEL

Le télétravail occasionnel doit permettre aux salariés de faire face à des événements inattendus et impondérables rendant difficile leur départ de leur domicile (ex. : situation de garde d'enfants exceptionnelle, blocage/difficultés massives des transports, nécessités relatives à la sécurité des biens et des personnes, pics de pollution interdisant la circulation de certains véhicules et de certaines personnes à risque, aléas climatiques).

A ce titre, le télétravail occasionnel constitue une solution permettant au salarié et aux collectifs de travail de l'UES MALAKOFF HUMANIS de travailler malgré la difficulté importante ou l'impossibilité de se rendre sur le lieu de travail et ainsi de répondre aux nécessités de l'organisation du service et aux besoins du salarié de manière équilibrée, tout en tenant compte de la préservation du collectif.

Ainsi, outre le télétravail habituel, il peut être accordé à chaque salarié, après concertation et en accord avec son manager, jusqu'à 15 jours de télétravail occasionnel par an.

Le nombre de jours se calcule sur l'année civile. En cas de recrutement en cours d'année civile ou au cours de l'année précédente, le nombre de jours est calculé prorata temporis à compter du mois échu au cours duquel le salarié a acquis l'ancienneté de 6 mois requise pour bénéficier du télétravail (sauf circonstances exceptionnelles imposant le recours au télétravail) et est arrondi au nombre supérieur.

Exemple : Un salarié dont l'ancienneté de 6 mois est acquise le 18 mai peut bénéficier au maximum de 10 jours de télétravail occasionnel.

$$15 \text{ jours de télétravail occasionnels} \times (8 \text{ mois restants (mai} \rightarrow \text{décembre)} / 12 \text{ mois}) = 10.$$

Il sera demandé aux salariés équipés de matériel d'entreprise, d'emmener à domicile leur matériel en cas d'alerte météo, d'alerte pollution, ou d'autres informations permettant d'y recourir ponctuellement.

13.1 Démarche

Le salarié souhaitant bénéficier d'une journée de télétravail occasionnel en fait la demande à son manager par tout moyen et, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple panne de transport rendant impossible le trajet), au moins 2 jours ouvrés à l'avance, pour permettre au Salarié et à l'organisation de trouver un bon équilibre.

Le manager en accuse réception et valide ou refuse de façon motivée la demande par tout moyen en fonction des nécessités du service (exemple : accueil clients, boutiques, CICAS ...).

La mise en œuvre du dispositif ne peut conduire à la fermeture d'une agence, d'un service ... En cas de pluralité de demandes, il appartiendra aux équipes de s'organiser afin d'assurer la continuité de l'agence, du service...

13.2 Modalités

Le télétravail occasionnel s'exerce dans les conditions prévues par le présent accord. Il ne donne pas lieu à la conclusion d'un Avenant au contrat de travail ou à la modification de celui-ci.

Le télétravail occasionnel et le télétravail habituel sont cumulables, sous réserve des nécessités du service (exemple : accueil clients, boutiques, CICAS ...).

Les collaborateurs ne bénéficiant pas du télétravail habituel peuvent entrer dans le dispositif du télétravail occasionnel en concertation et après accord du manager, sous réserve de leur éligibilité à l'exercice du télétravail (hors activité non télétravaillable) et de l'équipement y afférent.

Les plages horaires de travail et de disponibilité sont définies après concertation et en accord avec le manager, dans les conditions posées à l'article 5 de l'accord du 25 octobre 2019.

Le télétravail occasionnel ne génère pas la prise en charge par l'employeur des frais professionnels prévue à l'article 8.3.

Tout salarié bénéficie, pour chaque journée de télétravail occasionnel effectuée entrecoupée d'une pause méridienne, de l'attribution d'un Titre restaurant dont le montant est déterminé en application des règles en vigueur dans l'entreprise et dans les limites de prise en charge exonérée de cotisations sociales prévues par les règles URSSAF conformément aux stipulations de l'article 5.2. du présent Accord. ».

ARTICLE 11. LA PRISE EN COMPTE DU TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL

L'accord du 25 octobre 2019 est complété par un nouvel article 14 rédigé comme suit, étant précisé que les articles suivants de l'accord sont renumérotés en conséquence :

« ARTICLE 14 : PRISE EN COMPTE DU TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL

Conformément à l'article L.1222-11 : « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

14.1 Evènements déclencheurs

Le télétravail exceptionnel peut être imposé par l'employeur. Exemple : mise en œuvre du Plan de continuité d'activité, épidémie ...

Il peut être mis en œuvre de façon progressive, en fonction des situations rencontrées.

Par ailleurs, les parties prenantes conviennent que des travaux sur un site de travail peuvent être considérés comme des circonstances exceptionnelles, y compris pour les travaux programmés, nécessitant la mise en place du télétravail, afin d'éviter des déménagements de site et de faciliter ces périodes de transition pour les salariés.

14.2 Mise en œuvre

Les salariés et les Instances représentatives du personnel sont informés des modalités et des consignes de l'activité à distance.

Tous les collaborateurs de l'entreprise (CDI, alternants, stagiaires...) peuvent être concernés.

Conformément à la réglementation, s'agissant d'une décision de l'employeur pour assurer la sécurité des salariés, aucun avenant au contrat de travail n'est nécessaire.

14.3 Modalités

En cas de mise en œuvre du télétravail exceptionnel, l'ensemble des dispositions relatives au télétravail habituel et occasionnel sont inapplicables, à l'exception des articles 8.3 et 5.2. relatifs à la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais professionnels et de restauration du salarié.

Notamment, des salariés ne disposant pas d'une autonomie suffisante, peuvent être mis en travail à distance. Ils bénéficient alors d'un accompagnement prioritaire et renforcé.

SD
RA
K-D
DS

Si la formation préalable n'a pas pu être assurée, le guide des bonnes pratiques est communiqué et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs. L'ensemble des managers se mobilisent pour sécuriser les conditions de travail des collaborateurs.

Au terme de la période de mise en œuvre du télétravail exceptionnel, les dispositions relatives au télétravail habituel et occasionnel retrouvent à s'appliquer. Les droits des salariés prévus par ces dispositifs sont calculés et proratisés sur l'année civile.

Ex : en cas de mise en œuvre du télétravail exceptionnel pendant une durée de 6 mois au cours d'une année, les salariés bénéficieront au maximum de 8 jours de télétravail occasionnel pour le reste de l'année ».

ARTICLE 12. L'OUVERTURE DU TELETRAVAIL AUX SALARIES ITINERANTS

L'accord du 25 octobre 2019 est complété par un nouvel article 15 rédigé comme suit, étant précisé que les articles suivants de l'accord sont renumérotés en conséquence :

« ARTICLE 15 : SALARIES ITINERANTS

Pour rappel, tous les salariés itinérants bénéficient d'un local professionnel. Le travail sur un site MALAKOFF HUMANIS différent du site d'affectation ne constitue pas du télétravail, ce dernier devant par définition s'exercer hors des locaux de l'entreprise.

Les salariés itinérants peuvent bénéficier d'un nombre de jours forfaitaire annuel allant jusqu'à 70 jours de télétravail pour un salarié à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de télétravail est proratisé à hauteur de la durée du travail du Salarié arrondi au nombre supérieur.

Exemple : Un salarié bénéficiant d'un temps de travail de 80% peut bénéficier au maximum de 56 jours de télétravail sur une année civile.

Maximum 70 jours de télétravail par an x 80 % = 56.

Ces jours de télétravail sont posés en responsabilité par les salariés itinérants, en concertation avec leur manager, qui s'organisent pour exercer pleinement leurs fonctions, et conserver une présence nécessaire et minimum dans les locaux de l'entreprise.

Sont considérés comme salariés itinérants au sens du présent accord, les salariés dont les fonctions les amènent à travailler habituellement et fréquemment en dehors de tout établissement de l'employeur. Exemple : fonctions commerciales.

Le nombre de jours forfaitaire se calcule sur l'année civile. En cas de recrutement en cours d'année civile ou au cours de l'année précédente, le nombre de jours est calculé prorata temporis à compter du mois échu au cours duquel le salarié a acquis l'ancienneté de 6 mois requise pour bénéficier du télétravail (sauf circonstances exceptionnelles imposant le recours au télétravail) et est arrondi au nombre supérieur.

Exemple : Un salarié dont l'ancienneté de 6 mois est acquise le 22 octobre peut bénéficier au maximum de 18 jours de télétravail pour l'année en cours.

70 jours de télétravail par an x (3 mois complets restant [octobre → décembre] / 12 mois) = 17,5.

Pour favoriser les échanges et organiser au mieux l'activité, les jours de télétravail sont organisés en concertation et après accord du manager. Les modalités d'utilisation de ces jours permettent de préserver le collectif et une présence minimale en entreprise. Les dispositions de l'article 11 de l'accord du 25 octobre 2019 relatifs aux modalités de réversibilité sont applicables au télétravail des itinérants.

Le nombre de jours forfaitaire annuel de télétravail des salarié(e)s itinérants n'est pas cumulable avec le bénéfice de l'article 6 de l'accord collectif du 25 octobre 2019 ni avec les dispositions relatives au télétravail occasionnel (le nombre de jours forfaitaire annuel de télétravail des salarié(e)s itinérants intègre le télétravail occasionnel).

Les parties prenantes conviennent de faire un bilan de cette expérimentation au terme de l'application du présent accord ».

ARTICLE 13. L'OUVERTURE DU TELETRAVAIL AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les parties prenantes rappellent leur attachement au principe d'une activité exercée majoritairement sur site et à son aménagement en fonction du temps de travail de chaque collaborateur.

Le 1° du troisième alinéa de l'article 3 de l'accord du 25 octobre 2019 est révisé et remplacé comme suit :

« exercer son activité à temps complet ou dans le cadre d'un temps partiel d'une durée supérieure ou égale à 60%, y compris en cas de cumul avec un temps partiel scolaire, ou dans le cadre d'un temps partiel prévoyant une répartition du temps de travail sur au moins 4 jours par semaine sur les semaines travaillées »

Les troisième et quatrième alinéa de l'article 6 de l'accord du 25 octobre 2019 sont révisés et remplacés comme suit :

« Tenant compte de ces éléments, la Direction propose les principes suivants :

- *Pour un collaborateur exerçant son activité à temps complet ou bénéficiant d'une formule de temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est répartie sur 5 jours :*
 - *jusqu'à deux jours fixes par semaine de télétravail.*

- *Pour un collaborateur exerçant son activité dans le cadre d'un temps partiel d'une durée supérieure ou égale à 60% :*
 - *les salariés disposant d'un contrat de travail à 80%, peuvent bénéficier d'une journée de télétravail par semaine ;*

 - *les salariés disposant d'un contrat de travail à temps partiel prévoyant une répartition du temps de travail sur au moins 4 jours par semaine sur les semaines travaillées peuvent bénéficier d'une journée par semaine ;*

 - *les salariés disposant d'un contrat de travail entre 60% et 80%, bénéficient d'une journée de télétravail toutes les deux semaines.*

- *Pour un collaborateur bénéficiant des formules scolaires sous réserve que cette formule ne soit pas cumulée avec une autre formule de temps partiel :*
 - *jusqu'à deux jours fixes par semaine de télétravail pour les salariés.*

- *Pour les salariés bénéficiant d'une formule de temps partiel alternant une semaine de 5 jours et une semaine de 4 jours :*
 - *jusqu'à deux jours fixes par semaine de télétravail pour les salariés (soit jusqu'à 1 jour pour les semaines de 4 jours et jusqu'à 2 jours de télétravail pour les semaines de 5 jours).*

Les jours de télétravail des salariés à temps partiel peuvent être accolés à un jour non travaillé, sous réserve de l'acceptation expresse du manager.

La répartition de l'ensemble des jours de télétravail est définie par tout moyen en concertation entre le collaborateur et son manager. »

ARTICLE 14. LE TELETRAVAIL, UN MOYEN POUR ACCOMPAGNER DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

En complément des dispositions prévues à l'accord du 25 octobre 2019 concernant les situations de handicap (article 3), les femmes enceintes (article 4) les parties prenantes souhaitent prendre en compte d'autres situations particulières.

Le 4^{ème} paragraphe de l'article 3 de l'accord du 25 octobre 2019 est révisé et remplacé par :

« Une attention particulière est portée aux collaboratrices enceintes, collaborateurs proches-aidant, aux collaborateurs reconnu travailleurs handicapé (RQTH) par décision d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH), aux collaborateurs qui reviennent d'arrêt maladie longue durée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du travail, aux collaborateurs en temps partiel thérapeutique. Toute demandes formulées par la médecine du travail concernant le nombre de jours de télétravail sont respectées. »

ARTICLE 15. MODALITES DE PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES FRAIS DE RESTAURATION DES SALARIES EN TELETRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Afin de prendre en compte les effets de la crise sanitaire, il est décidé de verser à chaque Salarié(e) présent(e) à l'effectif à la date de versement de l'indemnité forfaitaire ci-après visée et placé en situation de télétravail pendant la période, du 17 mars 2020 à la date d'entrée en application du présent avenant, et pour chaque jour effectivement télétravaillé, une indemnité forfaitaire correspondant aux frais de repas, égale au montant de la contribution patronale à un ticket restaurant, exonérée de cotisations sociales.

Le nombre de jours télétravaillés donnant lieu à l'indemnisation susvisée sera calculé pour chaque salarié comme suit :

- sera déterminé le nombre maximum de jours indemnissables pour chaque salarié(e) placé en situation de télétravail pendant la période précitée, soit du 17 mars 2020 à la date d'entrée en application du présent avenant à l'exception des périodes non télétravaillées lors des phases de retours sur site fixées par le protocole sanitaire applicable dans l'entreprise ;
- De ce nombre maximum de jours indemnissables, suivants les informations réputées inscrites dans le SIRH (et ayant donné lieu à traitement en paie) à la d'application du présent accord, seront déduites :
 - toutes les périodes ayant donné lieu à suspension du contrat de travail et / ou dispense d'activité, ou des congés de nature suivante :
 - de congés payés, de RTT ;
 - d'activité partielle ;
 - congés exceptionnels ;
 - d'arrêt maladie ;
 - de congé maternité, de congé paternité, de congé parental ;
 - d'arrêt de travail pour garde d'enfant ;
 - congé CET ;
 - congés sabbatique ;
 - ...
 - tous les jours ayant déjà donné lieu à la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais de restauration du salarié via l'attribution d'une prime dite « de panier » ou de la mise à disposition de ce dernier d'un dispositif de restauration collective (restaurant d'entreprise ou interentreprise) ;

- tous les jours n'ayant pas donné lieu au travail par le Salarié de deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

Le bénéfice de l'attribution d'un titre restaurant pour une journée de télétravail est exclusif pour une même journée de tout autre prise en charge de frais de restauration (ex : restaurant d'entreprise, restaurant inter-entreprise, note de frais, ...).

Cette indemnité sera versée sur la paie des salariés concernés présents aux effectifs, au plus tard dans le trimestre suivant la date d'effet du présent avenant définie à l'article 16, et en tout état de cause sur l'exercice 2021.



ARTICLE 16. ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET RÉVISION DE L'AVENANT

Le présent Avenant entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

La prise d'effet de l'ensemble des mesures convenues au présent avenant est strictement soumise aux conditions suspensives suivantes :

- Le désistement, dans les trois mois suivant la conclusion du présent accord, de toute instance et action judiciaire ayant trait à l'attribution de Titres restaurant ou de toutes autres prises en charge de frais de restauration au profit des salariés placés en télétravail depuis le 17 mars 2020 par chacune des organisations syndicales ayant engagé de telles instances judiciaires, qu'elles soient signataires ou non du présent accord et l'engagement des organisations syndicales signataires du présent avenant, sous réserve de son parfait respect par l'entreprise, de ne soutenir contre les structures signataires du présent avenant, aucune instance judiciaire collective ou individuelle relative à la prise en charge des frais de restauration des salariés placés en télétravail entre le 17 mars 2020 et la date d'effet du présent avenant.
- L'acceptation expresse par chaque CSE concerné de l'imputation, sur les dotations annuelles « restauration » 2020 et 2021, de la somme des indemnités de repas visées à l'article 15 et versées respectivement au titre de 2020 et 2021 aux salariés affectés à un site dont le restaurant est géré par le CSE d'établissement et évaluées conformément au document remis en réunion de négociation du 3 juin 2021. Cette acceptation expresse du principe et des montants à imputer devra être formalisée au cours de la première réunion du CSE tenue postérieurement à la conclusion du présent accord conformément à la délibération prévue en annexe 2 du présent Avenant. Cette imputation pourra être réalisée par compensation sur des dotations futures. Dans le cas où un CSE concerné n'accepterait pas cette imputation, aucune indemnité de repas visée à l'article 15 ne serait versée aux salariés en télétravail du site concerné.

Dans ce cadre, les dispositions du présent Avenant entreront en application le premier jour du mois suivant la réalisation de l'ensemble des conditions susvisées.

Il est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée de l'Accord Télétravail du 25 octobre 2019 restant à courir, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

ARTICLE 17. NOTIFICATION, DEPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent avenant est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L.2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des parties signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en 7 exemplaires originaux
A Paris, le 11 juin 2021

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur Olivier RUTHARDT

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-PSTE


M. Kumaran RAMANADA POULE

Pour la CFE-CGC IPRC

M. ce Karine DESLIERS

Pour la CGT

M DUBONT

Po/ DUBONT Stéphanie


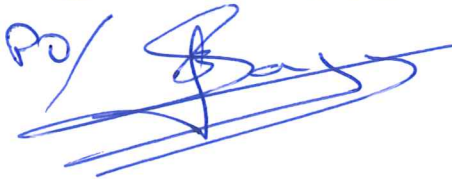
Pour la CGT - FO

M Elie ASSAAD

Po/ 

Pour l'UNSA FESSAD

M Arnaud SORGUE

Po/ 

S.D
AS
en
K.D


ANNEXE 1

**LISTE DES ENTITES EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS
A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD**

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
LE CERCLE	527 471 684
CENTRE DE PREVENTION BIEN VIEILLIR AGIRC ARRCO GRAND EST	790 491 989
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS	320 921 828
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284

SD
M
RA (K.D.)

ANNEXE 2

DELIBERATION DES CSE ASSURANT LA GESTION DIRECTE D'UN RESTAURANT D'ENTREPRISE

CSE [...] DELIBERATION DU [...]

Le CSE [...] accepte que la somme des indemnités de repas visées à l'article 15 de l'avenant du 11 juin 2021 à l'accord du 25 octobre 2019, versées ou attribuées aux salariés affectés au site de [Nom du site] dont le restaurant est géré par lui et placés en télétravail au cours de la période du 17 mars 2020 à la date d'entrée en application du présent avenant soient imputées, pour les montants déterminés conformément au document visé au 2^{ème} tiret de l'article 16, sur les dotations annuelles « restauration » 2020 et 2021, voire sur les dotations ultérieures, versées par l'Employeur au CSE [...].

Nombre d'élus présents :
Nombre de votants :
Nombre de votes favorables :
Nombre de vote défavorables :
Nombre d'abstentions :

Le [...], à [...]

La / Le Secrétaire du CSE [...]
[Nom, Prénom]
[Signature]

SD
AS M
RA (K.D)

