

# Protocole d'accord – Revoyure NAO 2022

## UES MALAKOFF HUMANIS

4 novembre 2022

## 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 RAMANADAPOLLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Madame Ludivine FAGE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Séverine MAYOR, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Nathalie PIOCHON en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-COC 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 Monsieur Jean Marc BROCK, Monsieur Fabien CATOIRE, Monsieur Stéphane COQUEREL, Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane DEVEAU et Monsieur Jérôme GROISY en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT – Fédération Organismes Sociaux**, représentée par Monsieur François BATISTA en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur Olivier CHAUVEUR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Binh HUYNH, Monsieur Na'im LAMIMAR, Monsieur Laurent REGNIER et Madame Leïla SALHI 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 Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Arnaud BOIZARD, Madame Toshani CEOUGNA, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE et Monsieur Romain DESILLE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD – représentée** par Monsieur David RUBIN en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Anne LAMBERT, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Valérie RAHMANI, Monsieur Jérôme SCHENCK, Monsieur Laurent TOUSSAINT et Monsieur Lorenzo VILLANI en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,

D'autre part,



**PREAMBULE**..... 4

**ARTICLE 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION** ..... 4

**TITRE 1 – OCTROI D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**..... 5

**ARTICLE 2. SALARIÉS ÉLIGIBLES** ..... 5

**ARTICLE 3. MONTANT DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**..... 5

**ARTICLE 4. MODALITÉS DE VERSEMENT**..... 6

**ARTICLE 5. NON-SUBSTITUTION** ..... 6

**TITRE 2 – MESURE RELATIVE AUX SALAIRES EFFECTIFS** ..... 7

**ARTICLE 6 – AUGMENTATION GÉNÉRALE** ..... 7

**TITRE 3 – AUTRES MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT**..... 8

**ARTICLE 7 – GARANTIE MINIMALE DE REMUNERATION ANNUELLE**..... 8

**ARTICLE 8 – FACULTE DE MONETISATION EXCEPTIONNELLE DES CREDITS D'HEURES** ..... 9

**ARTICLE 9 – AUGMENTATION DE LA VALEUR FACIALE DES TITRES-RESTAURANT** ..... 9

**ARTICLE 10 – REVALORISATION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES**..... 10

**TITRE 4 – EVOLUTION DE LA COUVERTURE SOCIALE** ..... 11

**ARTICLE 11 – EVOLUTION DES COTISATIONS RELATIVES A LA GARANTIE FRAIS DE SANTE A COMPTER DU 1er JANVIER 2023** ..... 11

**ARTICLE 12 – EVOLUTION DES COTISATIONS RELATIVES AUX GARANTIES PREVOYANCE A COMPTER DU 1er JANVIER 2023** ..... 12

**ARTICLE 13 – EVOLUTION DES COTISATIONS RELATIVES A LA GARANTIE FRAIS DE SANTE DES RETRAITES A COMPTER DU 1er JANVIER 2023** ..... 16

**TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES** ..... 17

**ARTICLE 14 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD** ..... 17

**ARTICLE 15 – NOTIFICATION, DEPÔT ET PUBLICITÉ** ..... 17

**ANNEXE 1**..... 19

**ANNEXE 2**..... 20

## PREAMBULE

En application de l'accord de Méthode du 5 mai 2021 et de ses avenants afférents ainsi que de la clause de revoyure prévue par Protocole d'accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2022 du 4 mars 2022, les partenaires sociaux de l'UES Malakoff Humanis se sont réunis le 12 octobre 2022.

Compte tenu du contexte économique, social et législatif, ils sont convenus d'ouvrir, en complément des mesures négociées lors des Négociations Annuelles Obligatoires 2022, une discussion relative à la protection du pouvoir d'achat des salariés de l'UES Malakoff Humanis.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont étudié les dispositions législatives du 16 août 2022 issues respectivement de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de la loi de finances rectificative pour 2022.

Les parties ont également échangé sur la nécessité d'adapter la couverture sociale (frais de santé et prévoyance) dont bénéficient les salariés couverts par l'accord relatif à la couverture sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis du 15 novembre 2019 et envisagé l'évolution des cotisations afférentes.

A l'issue des réunions de négociation des 12, 25 et 28 octobre 2022, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

### ARTICLE 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord prévoit diverses mesures de renforcement du pouvoir d'achat des salariés de l'UES Malakoff Humanis.

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 à compter de sa date de signature.

DR

## TITRE 1 – OCTROI D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

En application de l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, les parties signataires sont convenues du versement d'une prime de partage de la valeur au titre de l'exercice 2022.

Le présent titre a pour objet de préciser les modalités d'attribution de cette prime dans le respect des dispositions légales précitées.

### ARTICLE 2. SALARIÉS ÉLIGIBLES

Sont éligibles au versement de la prime de partage de la valeur prévue au présent titre les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date du dépôt du présent accord sans considération de la classification ou de la durée du travail des Intéressés.

### ARTICLE 3. MONTANT DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Le montant de la prime de partage de la valeur est modulé en fonction de la durée de présence effective et du niveau de rémunération dans les conditions suivantes :

Niveau de rémunération	Inférieur à 50 K€ (a)	Entre 50 K€ à 60 K€ (a)	Supérieur à 60 K€ (a)
Présence effective continue ou discontinue > à 4 mois entre le 01/11/21 et le 31/10/22	1 800 € bruts	1 600 € bruts	1 400 € bruts
Présence effective continue ou discontinue < à 4 mois entre le 01/11/21 et le 31/10/22	600 € bruts	550 € bruts	500 € bruts

Le niveau de rémunération (a) s'entend de la rémunération annuelle théorique temps plein au 31/10/2022.

Sont assimilées à de la présence effective au cours de la période de référence :

- Les absences pour congé maternité, paternité ou adoption, congé parental d'éducation, de présence parentale ou pour la maladie d'un enfant ainsi que les absences de salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade ;
- Les absences consécutives à un accident du travail ;
- Les absences prises en charge au titre de l'activité partielle entre le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le 31 octobre 2022.

#### **ARTICLE 4. MODALITÉS DE VERSEMENT**

La prime de partage de la valeur sera versée avec la paie du mois de novembre 2022.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, elle est entièrement exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales pour les bénéficiaires dont la rémunération annuelle brute des 12 mois précédant son versement est inférieure à 3 fois la valeur du Smic calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail.

La période de référence pour le calcul de la prime s'étend donc du 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le 31 octobre 2022.

La valeur pondérée du SMIC à retenir correspond à chacune des valeurs du SMIC applicable au cours de la période de référence résultant de la somme des produits de chacune des périodes écoulées et du montant du SMIC applicable durant cette période.

#### **ARTICLE 5. NON-SUBSTITUTION**

Il est constaté que, conformément à l'article 1 III. 3° de la loi précitée, la prime de partage de la valeur versée en application du présent accord ne se substitue à aucun élément de rémunération d'origine légale, conventionnelle, contractuelle ou résultant d'un usage.

## TITRE 2 – MESURE RELATIVE AUX SALAIRES EFFECTIFS

### ARTICLE 6 – AUGMENTATION GÉNÉRALE

Les parties au présent accord conviennent d'une augmentation générale des salaires réels bruts de 1 % au profit des collaborateurs des classes 1 à 7 y compris les alternants, dans les conditions ci-dessous.

L'augmentation générale prévue par le présent protocole se calcule sur le salaire annuel brut de base théorique y compris ancienneté ; elle s'impute sur le seul salaire de base.

Pour tenir compte des délais de mise en œuvre, cette augmentation sera applicable à effet du 1<sup>er</sup> décembre 2022 aux salariés présents à l'effectif à date du versement.

Les dispositions prévues au présent article s'entendent déduction faite des augmentations conventionnelles de branche éventuellement conclues au titre de l'année 2022.

Les collaborateurs de la classe 8, qui bénéficient de modalités de rémunération spécifiques, ne sont pas visés par cette mesure.

S'agissant de l'augmentation générale qui sera attribuée en décembre 2022, elle s'appliquera au titre de la clause de revoyure 2022.

Cette augmentation générale sera revue dans le cadre de la négociation de la NAO 2023 qui débutera dès le mois de décembre 2022.

**ARTICLE 7 – GARANTIE MINIMALE DE REMUNERATION ANNUELLE**

A l'occasion des négociations annuelles obligatoires pour l'exercice 2022, les parties signataires ont souhaité mettre en place une mesure sociale spécifique pour les salaires les moins élevés afin de renforcer la politique salariale responsable de l'UES Malakoff Humanis.

L'article 4 du Protocole d'accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2022 du 4 mars 2022 a ainsi institué au sein de l'UES Malakoff Humanis un complément visant à garantir une rémunération annuelle brute minimale d'un montant de 24 600 € pour une année pleine et sur une base temps plein.

Le présent article a pour objet de revaloriser le montant et de préciser l'assiette de cette Garantie Minimale de Rémunération annuelle ; il se substitue intégralement à la disposition susvisée.

Le montant de la garantie minimale de rémunération annuelle brute est porté à 25 000 €.

Compte tenu des dispositifs de rémunération dont ils disposent au regard de la réglementation actuelle, la garantie minimale de rémunération n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés placés en situation d'alternance, leur rémunération étant définie en référence au SMIC ou à la RMMG de la classe de l'emploi occupé.

Le montant de cette garantie minimale de rémunération est proratisé pour les salariés n'exerçant pas leurs fonctions à temps plein et/ou qui n'ont pas été présents sur tout l'exercice concerné.

La comparaison s'effectue sur le cumul des rémunérations dès 2022.

Pour effectuer la comparaison, sont pris en compte les éléments du salaire brut suivants perçus par le salarié au cours de l'année concernée :

- le salaire de base ;
- la prime d'ancienneté ;
- la prime de vacances ;
- le 13<sup>ème</sup> mois ;
- le DHG (Différentiel Historique Garanté).

La prime de partage de valeur 2022 visée au titre 1 du présent accord n'entre pas en compte dans lesdits éléments de la rémunération brute.

Cette mesure sociale prend la forme sur le bulletin de paie, d'une ligne intitulée « complément garantie minimale de rémunération ».

Ce complément sera versé :

- soit au mois de janvier A+1 au titre de de l'année A (soit janvier 2023 au titre de l'exercice 2022) ;
- soit lors de la sortie des effectifs du salarié concerné.

Compte tenu de son objet de mesure sociale, cette garantie ne modifie pas le taux horaire du salarié. Elle n'est notamment pas prise en compte dans l'assiette de l'Indemnité de congés payés, de la prime de vacances et du 13<sup>ème</sup> mois.

Par dérogation à l'article 14, les dispositions du présent article sont conclues pour une durée indéterminée.

## ARTICLE 8 – FACULTE DE MONETISATION EXCEPTIONNELLE DES CREDITS D'HEURES

L'accord relatif au temps de travail du 19 décembre 2019 prévoit la possibilité, pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures accomplies dans le cadre du dispositif d'horaires individualisés, de bénéficier d'un crédit d'heures pour le nombre d'heures effectuées en plus de la durée hebdomadaire. Ce crédit d'heures qui se cumule d'une semaine sur l'autre permet au salarié qui a cumulé un certain nombre d'heures et sous réserve d'en avoir préalablement informé son manager, d'utiliser ce crédit d'heures pour justifier d'une absence d'une journée ou deux jours, dans la limite de 10 jours par an.

Il est rappelé les dispositions de l'article 4-2-3 de l'accord susvisé :

*« 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 ».*

Au regard de la conjoncture économique et du constat qu'un certain nombre de collaborateurs présente à ce jour un compte excédentaire, les parties signataires ont souhaité, à titre exceptionnel, par le biais du présent accord, prévoir une option de rémunération pour les crédits excédant 14 heures.

Ainsi, il est prévu la possibilité à tout collaborateur détenteur d'un compte crédit d'heures excédentaire supérieur à 14 heures à la date du 30 novembre 2022, de souscrire à une option de rémunération de ses heures excédentaires cumulées dans la limite de 28 heures.

En tout état de cause, le maximum d'heures monétisables est de 14 heures.

Tout salarié qui souhaiterait bénéficier de cette rémunération, à titre exceptionnel, de son crédit d'heures excédant 14 heures, dans la limite de 28 heures, devra formuler sa demande via le formulaire mis à disposition sur IRHIS le 30 novembre 2022 au plus tard pour un paiement sur la paie de décembre 2022.

Ces heures excédentaires seront alors rémunérées au taux horaire du mois de versement. Leur paiement interviendra au plus tard sur la paie du mois suivant celui de la date de signature du présent accord.

D'un commun accord, les parties conviennent que les dispositions du présent chapitre permettent de déroger aux dispositions de l'article 4-2-3 et 4-2-4 de l'accord relatif au temps de travail du 19 décembre 2019 à titre exceptionnel pour une durée déterminée limitée au mois de novembre 2022.

## ARTICLE 9 – AUGMENTATION DE LA VALEUR FACIALE DES TITRES-RESTAURANT

Suite à la revalorisation issue de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, la valeur faciale des titres-restaurant est portée à 9,87 €.

Compte tenu de la limite d'exonération résultant de la réglementation applicable du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 décembre 2022, la contribution patronale s'élève à 5,92 €. Cette mesure sera appliquée sur les titres restaurants attribués au titre du mois de décembre 2022.

Protocole d'accord du 4 novembre 2022 relatif à la revoyure de l'accord NAO du 4 mars 2022

 DR

Pour assurer une égalité de gestion pour l'ensemble des salarié(e)s, l'attribution des titres restaurants se fera à terme échu au cours de l'année 2023.

#### ARTICLE 10 – REVALORISATION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES

Au titre des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2022, les partenaires sociaux avaient mis en œuvre le Forfait Mobilités Durables créé par la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, afin de favoriser l'utilisation de modes alternatifs à la voiture personnelle concernant le trajet entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail.

Au regard des articles 2 et 3 de la loi de loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022, les parties conviennent que les présentes dispositions se substituent intégralement à l'article 8 du Protocole d'accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2022 du 4 mars 2022.

Pour 2022, le Forfait Mobilités Durables est reconduit et la prise en charge de l'employeur portée à 400 € maximum par an et par salarié, sous réserve de la production d'une déclaration sur l'honneur.

Le Forfait Mobilités Durables est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun dans les conditions réglementaires en vigueur à savoir, dans la limite de 800 € par an et par salarié.

Les modalités de cette prise en charge sont exposées en annexe 2 du présent accord.

  
 DR

## TITRE 4 – EVOLUTION DE LA COUVERTURE SOCIALE

Le présent titre a pour objet d'adapter la couverture sociale dont bénéficient les salariés couverts par l'accord relatif à la couverture sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis du 15 novembre 2019 en modifiant les taux de cotisations de la garantie frais de santé et de la prévoyance.

Les dispositions du présent titre s'appliquent à l'ensemble des salariés des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis telles que mentionnées en annexe 1 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Par dérogation à l'article 14, elles sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent titre révisent les dispositions des articles 2.2, 2.3, 3.3 et les annexes 3 et 4 de l'accord relatif à la couverture sociale au sein de l'UES Malakoff Humanis du 15 novembre 2019 ou celles résultant de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur au sein des personnes morales composant l'UES MALAKOFF HUMANIS et portant sur le même objet.

### ARTICLE 11 – EVOLUTION DES COTISATIONS RELATIVES A LA GARANTIE FRAIS DE SANTE A COMPTER DU 1er JANVIER 2023

L'article 2.2 de l'accord relatif à la couverture sociale du 15/11/2019 est révisé et remplacé comme suit :

*« Article– 2-2 - Les garanties et cotisations du Contrat de base Frais de Santé solidaire et responsable*

*Le régime de prévoyance institué par le présent accord vise à assurer une couverture complémentaire aux prestations de la Sécurité sociale concernant le risque « Frais de santé » dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire souscrite auprès de l'institution visée à l'article 7 du présent accord.*

*Ces garanties sont conformes au cahier des charges des contrats responsables et sont donc adaptées en cas d'évolution de celui-ci.*

*Le tableau de ces garanties figure en annexe 2 du présent accord*

*L'entreprise ne saurait être tenue au versement de ces garanties qui relèvent de la seule responsabilité de l'assureur.*

*La cotisation mensuelle destinée au financement de ce régime, est limitée au PMSS et à la Tranche A et répartie comme suit :*

#### Régime Général

* ASSIETTE	COTISATION TOTALE	PART SALARIALE	PART PATRONALE
PMSS (*)	1,44%	0,29%	1,15%
TA (*)	4,58%	0,92%	3,66%

*\* PMSS ou TA : tranche de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale*

#### Régime Alsace Moselle

ASSIETTE	COTISATION TOTALE	PART SALARIALE	PART PATRONALE
PMSS (*)	1,01%	0,20%	0,81%
TA (*)	3,21%	0,64%	2,57%

*\* PMSS ou TA : tranche de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale,*

Les cotisations mensuelles, qui s'entendent toutes taxes comprises, sont exprimées par famille :

- 1) TA : tranche de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale
- 2) en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS), cette cotisation étant appelée sous forme d'un forfait mensuel, non proratisable en euros »

L'article 2.3 de l'accord relatif à la couverture sociale du 15 novembre 2019 est révisé et remplacé comme suit

« Article- 2-3 - Les garanties et cotisations du Contrat surcomplémentaire Frais de Santé obligatoire

Le tableau de ces garanties figure en annexe 2 du présent accord.

L'entreprise ne saurait être tenue au versement de ces garanties qui relèvent de la seule responsabilité de l'assureur.

La cotisation mensuelle destinée au financement de cette couverture surcomplémentaire est fixée et répartie comme suit :

Régime général

ASSIETTE	COTISATION TOTALE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR
PMSS (*)	0,17 %	0,03 %	0,14%

\* PMSS ou TA : tranche de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale

Régime Alsace Moselle

ASSIETTE	COTISATION TOTALE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR
PMSS (*)	0,12 %	0,02%	0,10%

\* PMSS ou TA : tranche de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale

Les cotisations sont exprimées par famille en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS), cette cotisation étant appelée sous forme d'un forfait mensuel non proratisable en euros ».

**ARTICLE 12- EVOLUTION DES COTISATIONS RELATIVES AUX GARANTIES PREVOYANCE A COMPTER DU 1er JANVIER 2023**

L'article 3.3 de l'accord relatif à la couverture sociale du 15 novembre 2019 est révisé et remplacé comme suit :

« La cotisation destinée au financement de ce régime, s'établit et est répartie comme suit :

ASSIETTE	COTISATION TOTALE	PART SALARIE	PART EMPLOYEUR
TA (*)	2,370 %	0,237%	2,133%
TB (**)	2,370 %	0,237%	2,133%

\* TA : tranche de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale,

\*\* TB correspond à la part de salaire mensuel située entre la TA et 4 fois la TA

Les salariés à temps partiel ont la possibilité de cotiser sur la partie de salaire reconstituée à temps plein, pour la seule « garantie capital décès ».

Dans cette hypothèse, l'intégralité des cotisations (salariales et patronales) sur la partie du salaire différentiel entre le salaire à temps plein et le salaire à temps partiel est à leur charge ».

L'annexe 4 de l'accord relatif à la couverture sociale du 15 novembre 2019 est révisée et remplacée comme suit :

Protocole d'accord du 4 novembre 2022 relatif à la revoyure de l'accord NAO du 4 mars 2022

<b>PRESTATIONS MALAKOFF HUMANIS</b>			
Exprimées en % de la base de calcul des prestations (salaire brut)			
T A T B			
Ensemble du personnel			
Option au choix du bénéficiaire			
	Option 1	Option 2	Option 3
<b>DÉCÈS TOUTES CAUSES</b>			
En cas de décès de l'assuré			
- Célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), sans enfant à charge	330 %TAB	0 %TAB	0 %TAB
- Marié, passé, concubin sans enfant à charge	330 %TAB	0 %TAB	250 %TAB
- Célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), avec une personne à charge	400 %TAB	250 %TAB	0 %TAB
- Marié, passé, concubin avec une personne à charge	400 %TAB	250 %TAB	250 %TAB
- Majoration par personne à charge dès la 2ème	70 %TAB	-	-
<b>PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE TOUTES CAUSES</b>			
Capital par anticipation			
- Célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), sans enfant à charge	330 %TAB	0 %TAB	0 %TAB
- Marié, passé, concubin sans enfant à charge	330 %TAB	0 %TAB	250 %TAB
- Célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), avec une personne à charge	400 %TAB	250 %TAB	0 %TAB
- Marié, passé, concubin avec une personne à charge	400 %TAB	250 %TAB	250 %TAB
<b>DOUBLE EFFET</b>			
Décès simultané ou postérieur du conjoint, passé ou concubin : versement du capital. Ce capital est réparti entre les enfants	75% du capital de base	75% du capital de base	75% du capital de base
<b>FRAIS D'OBSÈQUES</b> (Dans la limite des frais engagés)			
En cas de décès de :			
- L'assuré	200 %PMSB	200 %PMSB	200 %PMSB
- Du conjoint, du passé, du concubin	200 %PMSB	200 %PMSB	200 %PMSB
- D'un enfant à charge	200 %PMSB	200 %PMSB	200 %PMSB
<b>DÉCÈS ACCIDENTEL OU PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE ACCIDENTELLE</b>			
En cas de décès de l'assuré			
- Célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), sans enfant à charge	165 %TAB	0 %TAB	0 %TAB
- Marié, passé, concubin sans enfant à charge	165 %TAB	0 %TAB	125%TATB
- Célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), avec une personne à charge	200 %TAB	125%TATB	0 %TAB
- Marié, passé, concubin avec une personne à charge	200 %TAB	125%TATB	125%TATB
<b>RENTE TEMPORAIRE</b>			
- Versement d'une rente annuelle	-	-	5 %TA + 5 %TB
<b>RENTE VIAGÈRE</b>			
- Versement d'une rente annuelle	-	-	5 %TA + 5 %TB
<b>RENTE EDUCATION (*)</b>			
En cas de décès de l'assuré versement à chaque enfant à charge :			
- Jusqu'au 18ème anniversaire	-	20 %PAB + 20 %TB	-
- De 18 ans au 27ème anniversaire si études	-	25 %PAB + 25 %TB	-
Enfant handicapé au-delà du 20ème anniversaire et sans limite d'âge	-	La rente est viagère	-
Allocation d'orphelin de père et de mère	-	La rente est majorée de 50%	-

PRESTATIONS MALAKOFF HUMANIS			
Exprimées en % de la base de calcul des prestations (salaire brut)			
TATB			
Ensemble du personnel			
Option au choix du bénéficiaire			
	Option 1	Option 2	Option 3
<b>INCAPACITÉ TEMPORAIRE (**)</b>	<b>PRESTATIONS</b> Exprimées en % de la base de calcul des prestations (salaire brut) Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale française		
	- Point de départ pour les salariés de plus de 3 mois d'ancienneté - tranches discontinues en année glissante (telle que définie à l'article 14.1 du présent contrat) - Point de départ pour les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté si l'arrêt de travail est supérieur à 30 jours continus - Montant de l'indemnité	180 jours  4ème jour  88% brut TATB - SS brutes	180 jours  4ème jour  88% brut TATB - SS brutes
<b>INVALIDITÉ PERMANENTE (**)</b>	<b>PRESTATIONS</b> Exprimées en % de la base de calcul des prestations (salaire brut) Sous déduction de la pension d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française		
	- Invalidité 1ère catégorie de la Sécurité sociale ou taux d'incapacité permanente dont le taux est compris entre ≥ 33 % et < 88 % - Invalidité 2ème catégorie de la Sécurité sociale ou taux d'incapacité permanente dont le taux est à 88 % - Invalidité 3ème catégorie de la Sécurité sociale ou taux d'incapacité permanente dont le taux est ≥ 68 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne Allocation tierce personne (3ème catégorie)	84% brut TATB - SS brutes 88% brut TATB - SS brutes 88% brut TATB - SS brutes forfait viager fixé par l'AG de l'assureur	84% brut TATB - SS brutes 88% brut TATB - SS brutes 88% brut TATB - SS brutes forfait viager fixé par l'AG de l'assureur
TA : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale TB : tranche de salaire comprise entre un 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale PMS : plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/22 : 3 428 €) PAS : plafond annuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/22 : 41 138 €) (*) Le total des rentes d'éducation versées par famille ne peut excéder 90% du salaire de référence revalorisé de l'assuré (**) Par salaire net, on entend le salaire brut retenu ayant donné lieu à cotisations au présent contrat, retenu pour sa valeur nette perçue au cours des 12 derniers mois, après reconstitution éventuelle des périodes de maladie et avant éventuelle imposition à la source. Les majorations de salaire dues à la CGS/CRDS non déductible et la cotisation patronale au contrat Santé ne sont pas prises en compte.			

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Signature]  
 DR

A la suite de l'annexe 4 de l'accord relatif à la couverture sociale du 15 novembre 2019, il est inséré une annexe 5 rédigée comme suit :

### ANNEXE 5 – GARANTIE AIDE AUX AIDANTS

Garantie "Aide aux Aidants" en cas de :	Montant des prestations
	En % du salaire net TA TB
<b>Congés de solidarité familiale (CSF)</b> Franchise Versement d'une indemnité complémentaire* à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) servie par le Centre national des demandes d'allocations (CNAJAP)  * dans la limite de 90 jours d'indemnisation continue ou discontinuée	dès le 1er jour de versement de l'AJAP  100%
<b>Congé de présence parentale (CPP)</b> Franchise Versement d'une indemnité complémentaire* à l'allocation de présence parentale (AJPP) servie par la Caisse d'allocations familiales  * dans la limite de 90 jours d'indemnisation continue ou discontinuée par an	dès le 1er jour de versement de l'AJPP  100%
<b>Congés de proche aidant (CPA)</b> Franchise Versement d'une indemnité complémentaire* à l'allocation de proche aidant (AJPA) servie par la Caisse d'allocations familiales  * dans la limite de 60 jours d'indemnisation continue ou discontinuée	dès le 1er jour de versement de l'AJPA  100%

**ARTICLE 13 – EVOLUTION DES COTISATIONS RELATIVES A LA GARANTIE FRAIS DE SANTE DES RETRAITES A COMPTER DU 1er JANVIER 2023**

L'article 2-1-3 de l'accord relatif à la couverture sociale du 15 novembre 2019 est révisé et remplacé, comme suit :

*« Les retraités de l'une des entités membres de l'UES visée à l'annexe 1 peuvent solliciter leur adhésion à la garantie Frais de Santé selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit à cet effet et dont les conditions tarifaires sont mentionnées à titre informatif en annexe 3.*

*Sont concernés les salariés faisant valoir leurs droits à la retraite dont la date de liquidation de leur retraite est postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord sous réserve d'en faire la demande dans les six mois de la rupture de leur contrat de travail.*

*Ces retraités peuvent demander l'adhésion de leur conjoint et de leurs enfants à charge. Ils doivent en faire la demande au moment de leur adhésion.*

*En sa qualité de souscripteur, l'entreprise s'engage à remettre à chaque retraité une notice d'information détaillée, rédigée par l'assureur et présentant les garanties Santé objet du présent accord et leurs modalités d'application. Avec l'accord du salarié, la remise de ladite notice peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.*

L'annexe 3 de l'accord relatif à la couverture sociale du 15 novembre 2019 est révisée et remplacée comme suit :

*« Les retraités de l'une des entités membres de l'UES visée à l'annexe 1 peuvent solliciter leur adhésion dans les conditions et selon les modalités définies par le contrat d'assurance souscrit à cet effet.*

*Pour les salariés faisant valoir leurs droits à la retraite à compter du 1<sup>er</sup>/01/2023, les conditions tarifaires prévues au contrat sont les suivantes :*

Régime général

	<b>GARANTIE</b>	<b>% PMSS</b>
Retraité + enfant(s)	Base	4,10%
	Surco	0,18%
Conjoint	Base	4,10%
	Surco	0,18%

Régime Alsace-Moselle

	<b>GARANTIE</b>	<b>% PMSS</b>
Retraité + enfant(s)	Base	2,87 %
	Surco	0,13%
Conjoint	Base	2,87 %
	Surco	0,13%



## TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 14 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2022, sauf mention contraire expresse.

Il entre en vigueur à sa date de signature sous réserve des dispositions particulières définies dans chacun des articles

### ARTICLE 15 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord 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 8 exemplaires originaux

A Malakoff, le 4 novembre 2022



Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis  
Monsieur Olivier RUTHARDT



**Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

**Pour la CFDT-PSTE**

M KAMANADAPOLLE Kumaran



**Pour la CFE-CGC IPRC**

M \_\_\_\_\_

**Pour la CGT**

M \_\_\_\_\_

**Pour la CGT - FO**

M \_\_\_\_\_

**Pour l'UNSA FESSAD**

M RUBIN David



**ANNEXE 1**  
**LISTE DES ENTITES EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS**  
**A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD**

<b>RAISON SOCIALE</b>	<b>N° SIREN</b>
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284

  
DR

Afin de favoriser l'utilisation de modes alternatifs à la voiture personnelle concernant le trajet entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, les partenaires sociaux ont mis en place, au titre de l'année 2021, le Forfait Mobilités Durables créé par la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

➤ **Champ d'application : salariés, trajets et modes de transport concernés**

Sont éligibles au Forfait Mobilités Durables les salariés en CDI, en CDD, les apprentis, les stagiaires pour les déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le lieu de « résidence habituelle » s'entend de l'adresse du domicile communiquée à l'employeur.

Les modes alternatifs à la voiture personnelle visés au présent article sont :

- l'utilisation d'un vélo ou vélo électrique personnel ;
- l'utilisation de services de mobilités partagées au sens de l'article R. 3261-13-1 du Code du travail (à savoir : engins de déplacement personnel, motorisés ou non, en location ou en libre-service et accessibles sur la voie publique ou services d'autopartage) ;
- l'achat de titres de transport en commun (hors abonnement).

Ne peuvent prétendre au Forfait Mobilités Durables les salariés bénéficiant de la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

➤ **Montant**

Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 50% d'un temps plein et les cadres au forfait dont le nombre de jours prévu par la convention individuelle de forfait est d'au moins 105 jours par an, la prise en charge n'est pas proratisée.

Les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle du travail est inférieure à 50% d'un temps plein et les forfaits aménagés inférieurs à 105 jours par an bénéficient d'une prise en charge calculée à due proportion.

Le montant du Forfait Mobilités Durables est proratisé en fonction de la durée de présence sur l'année civile et en cas de départ du salarié bénéficiaire en cours d'année pour quelque motif que ce soit.

Le Forfait Mobilités Durables est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun dans les conditions réglementaires en vigueur.

Ainsi, pour l'année 2022, lorsqu'un salarié cumule le forfait mobilités durables et la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, l'exonération s'applique dans la limite de 800 € ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'il est plus élevé (s'il est supérieur à 800 €).

➤ **Modalités de versement**

Le versement intervient sur la paie du mois de novembre 2022 ou avec le solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise entre cette date et la date d'entrée en vigueur de l'accord.



➤ **Justificatif**

Le Forfait Mobilités Durables est versé sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet, condition de son exonération fiscale et sociale.

Le salarié bénéficiaire établit chaque année, une déclaration sur l'honneur au moyen d'un formulaire ad hoc attestant de l'utilisation effective d'un ou plusieurs des modes alternatifs précités et détaillant le nombre de kilomètres parcourus par trajet entre le domicile et le lieu de travail à l'attention de l'administration du personnel.

8

  
 DR

