

# **PROJET D'ACCORD GROUPE MACIF RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS AU SEIN DE CHAQUE ENTITE**

Entre les soussignés :

Les sociétés :

- MACIF SGAM
- MACIF
- MACIF-MUTUALITE
- M.A&S
- GIE MMAV
- GIE GERAP
- GIE MMF
- GIE COULEURS MUTUELLES
- MACIFIN

représentées ci-après par Monsieur Jean-Marc RABY, Directeur Général Groupe, et par Monsieur Benoît SERRE, Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe, dûment mandatés à cet effet,

**D'une part,**

- ◆ La Fédération Banques et Assurances C.F.D.T.
- ◆ La Fédération PSTE (Protection Sociale Travail Emploi) CFDT
- ◆ La Fédération F3C (Communication, Conseil, Culture)  
représentées ensemble par [...], dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail
  
- ◆ La Confédération CFE-CGC
- ◆ La Fédération de l'Assurance C.F.E.- C.G.C.  
Représentées par [...], dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail
  
- ◆ La Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance  
représentée par [...] dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail.

dénommées ensemble ci-après « les Organisations Syndicales »

**D'autre part,**

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

## SOMMAIRE

|   |              |
|---|--------------|
| <b>PREAMBULE</b> .....  | <b>- 3 -</b> |
| <b>CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION</b> .....  | <b>- 3 -</b> |
| Article 1.1 – Objet .....   | - 3 -        |
| Article 1.2 – Champ d’application et bénéficiaires .....  | - 3 -        |
| Article 1.3 – Modalités d’application au sein des entités signataires .....   | - 3 -        |
| <b>CHAPITRE 2 – OUVERTURE DU COMPTE</b> .....   | <b>- 4 -</b> |
| <b>CHAPITRE 3 – ALIMENTATION DU C.E.T.</b> .....  | <b>- 4 -</b> |
| Article 3.1 – Principe d’alimentation .....   | - 4 -        |
| Article 3.2 – Plafonds du C.E.T. ....   | - 5 -        |
| Article 3.3 – Garantie des droits .....   | - 5 -        |
| <b>CHAPITRE 4 – UTILISATION DES DROITS EPARGNES SUR LE C.E.T.</b> .....   | <b>- 5 -</b> |
| Article 4.1 – Utilisation du C.E.T. sous forme de congés .....  | - 5 -        |
| Article 4.1.1 – Modalités de demande d’utilisation des droits épargnés sur le C.E.T. ....                                     | - 6 -        |
| Article 4.1.2 – Modalités particulières pour la cessation progressive d’activité .....  | - 6 -        |
| Article 4.1.3 – Rémunération du congé .....   | - 7 -        |
| Article 4.1.4 – Situation du salarié pendant et après son congé .....   | - 7 -        |
| Article 4.1.5 – Retour anticipé du salarié .....  | - 7 -        |
| Article 4.2 – Utilisation du C.E.T. sous forme monétaire .....  | - 8 -        |
| Article 4.2.1 – Versement monétaire .....   | - 8 -        |
| Article 4.2.2 – Affectation de l’épargne du C.E.T. sur des dispositifs d’épargne salariale .....                              | - 8 -        |
| Article 4.2.3 – Affectation de l’épargne du C.E.T. sur tout régime de retraite supplémentaire à cotisations définies .....    | - 8 -        |
| <b>CHAPITRE 5 – SORT DES DROITS ET CLOTURE DU C.E.T.</b> .....  | <b>- 8 -</b> |
| Article 5.1 – Sort des droits en cas d’évolution professionnelle vers une autre entité signataire du présent accord .....     | - 8 -        |
| Article 5.2 – Sort des droits en cas d’évolution professionnelle vers une autre entité non signataire du présent accord ..... | - 8 -        |
| Article 5.3 – Clôture du C.E.T. en cas de rupture du contrat de travail .....   | - 8 -        |
| Article 5.4 – Clôture du C.E.T pendant l’exécution du contrat de travail .....  | - 9 -        |
| Article 5.5 – Sort des droits en cas de cessation du présent accord .....   | - 9 -        |
| <b>CHAPITRE 6 – APPLICATION DE L’ACCORD</b> .....   | <b>- 9 -</b> |
| Article 6.1 - Prise d’effet et durée de l’accord .....  | - 9 -        |
| Article 6.2 - Révision de l’accord .....  | - 9 -        |
| Article 6.3 - Dénonciation de l’accord .....  | - 9 -        |
| Article 6.4 – Dépôt et publicité de l’accord .....  | - 10 -       |

## **PREAMBULE**

Le Groupe MACIF a souhaité mettre en place nouveau modèle social en établissant un socle commun applicable à l'ensemble des salariés des sociétés signataires du présent accord.

Un des axes de ce nouveau modèle social est de permettre à l'ensemble des salariés des entités du Groupe MACIF signataires du présent accord de bénéficier, si le salarié le souhaite, d'un Compte Epargne Temps, dispositif souple, adaptable qui permet de pouvoir répondre à ses besoins tout au long de sa carrière professionnelle.

Dans ce cadre, il sera mis en place au sein de chaque entreprise visée par le présent accord un Compte Epargne Temps (C.E.T.)

Le présent accord a donc vocation :

- d'une part, à instaurer un C.E.T propre à chacune des entreprises signataires qui n'ont pas déjà, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, un tel dispositif ou, pour les autres entreprises signataires, de maintenir ce dispositif,
- et d'autre part, à déterminer les nouvelles règles applicables en matière notamment d'alimentation, d'utilisation et de gestion des C.E.T ainsi au sein de toutes les entreprises signataires du Groupe.

Aussi, et par application des dispositions de l'article L.2253-5 du Code du travail et à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue définitivement à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures et/ou engagements unilatéraux en vigueur au jour de sa signature au sein desdites entreprises et ayant un objet identique et/ou similaire.

[Enfin, les « entreprises/entités du Groupe » ou « le Groupe » s'entendent, sauf mention expresse, des entreprises signataires du présent accord](#)

## **CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1.1 – Objet**

Le présent accord collectif de Groupe est conclu dans le cadre des articles ~~L.2261-10~~, L.2232-30 et suivants en ce compris L. 2232-33 du Code du Travail.

Il a pour objet, conformément aux dispositions des articles L. 3151-2 et suivants du Code du travail, la mise en place d'un C.E.T propre à chaque entreprise et de déterminer les règles relatives aux modalités d'alimentation, de gestion, d'utilisation de liquidation dudit dispositif ainsi que celles relatives au transfert des droits d'un employeur à un autre.

### **Article 1.2 – Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent accord s'applique aux salariés relevant des niveaux 1 à 7 des entreprises suivantes : MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN'.

Dans l'hypothèse où des salariés seraient affectés au sein de MACIFILIA, [APIVIA](#) ou MUTAVIE, les parties conviennent ~~de se réunir afin de déterminer les modalités d'application des~~ [leur appliquer les](#) dispositions du présent accord.

### **Article 1.3 – Modalités d'application au sein des entités signataires**

Il est rappelé qu'au sein des entreprises ayant déjà mis en place un CET, et conformément à l'article L. 2253-5 du Code du Travail, l'ensemble des stipulations du présent accord se substitue, ~~sauf stipulations contraires,~~ à l'ensemble des dispositions conventionnelles ayant un objet identique et/ou similaire en ce compris celles relatives aux conventions collectives, usages et mesures et/ou engagement unilatéraux en vigueur au jour de la signature du présent accord au sein desdites entreprises ayant déjà mis un tel dispositif.

Pour les entreprises signataires visées à l'article 1.2 n'ayant pas encore un tel dispositif en leur sein, il leur appartiendra d'en mettre un dans les conditions définies par le présent accord.

## **CHAPITRE 2 – OUVERTURE DU COMPTE**

Tout salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté au sein des entreprises signataires du présent accord peut solliciter l'ouverture d'un CET au sein de son entité.

Toutefois, et par dérogation au précédent alinéa, il est convenu que cette condition d'ancienneté n'est pas applicable aux salariés des entreprises ayant déjà institué un tel dispositif et dont la condition d'ancienneté prévue était inférieure à un an. Cette exception ne s'applique aux seuls salariés qui sont déjà titulaires d'un CET ou qui ont formulé une demande d'ouverture de ce dispositif au plus tard avant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A défaut, c'est la condition d'ancienneté visée au premier paragraphe qui s'applique.

En tout état de cause, le salarié devra effectuer sa demande d'ouverture par écrit à l'aide du formulaire établi par son entreprise et l'adresser à son service des Ressources Humaines.

## **CHAPITRE 3 – ALIMENTATION DU C.E.T.**

Le C.E.T. est alimenté selon les différentes sources prévues au présent chapitre.

### **Article 3.1 – Principe d'alimentation**

Le C.E.T. peut être alimenté, au choix du salarié, par un nombre entier de jours dans la limite fixée à l'article 3.2 et dont la provenance est la suivante :

- Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures :
  - les congés annuels fixés par l'article 8.2 de l'accord Groupe relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail au sein du Groupe Macif du 29 mars 2018 au-delà du congé légal de 5 semaines,
  - les jours de fractionnement éventuellement acquis selon les modalités fixées à l'article 8.8 de l'accord susvisé,
  - les éventuels jours de congés reportés dans les conditions fixées à l'article 8.1 de l'accord susvisé. Ces jours ne s'imputent pas sur le plafond visé à l'article 3.2 du présent accord sous réserve des dispositions prévues par l'article 8.1 précité,
  - les éventuels jours de réduction du temps de travail pour les salariés soumis à cette modalité d'organisation du temps de travail visée au chapitre 3 de l'accord susvisé.
- Pour les salariés en forfaits jours\_:

- les congés annuels dont ils peuvent, au regard de leur forfait jours, bénéficier par les dispositions de l'article 8.2 de l'accord Groupe relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail au sein du Groupe Macif du 29 mars 2018 au-delà du congé légal de 5 semaines par an pour les seuls salariés dont le forfait est à 203 jours effectifs. Cette affectation est limitée à 46 jours par an.
- les jours anniversaire visés à l'article 7.2 de l'accord susvisé. Ces jours ne s'imputent pas sur le plafond visé à l'article 3.2 du présent accord.
- les jours travaillés en dépassement de leur forfait annuel de 203 jours effectifs pour les cadres autonomes salariés en forfaits jours dans les conditions prévues par l'article 7.4 de l'accord susvisé.

### **Article 3.2 – Plafonds du C.E.T.**

Le C.E.T. peut être alimenté par les sources prévues à l'article 3.1 du présent accord dans la limite de 10 jours ouvrés maximum par an.

Par ailleurs, il est convenu de limiter le nombre de jours total pouvant être épargnés sur le C.E.T à 100 jours.

Il est précisé que les salariés titulaires, d'un CET au jour de l'entrée en vigueur du présent accord qui dépasserait le plafond global visé à l'alinéa précédent, conserveront l'intégralité des jours épargnés. Toutefois, ils ne pourront procéder à une nouvelle alimentation de leur C.E.T. que dans l'hypothèse où le nombre total des jours épargnés est redevenu inférieur au dit plafond.

### **Article 3.3 – Garantie des droits**

Il est rappelé que le montant des droits acquis, convertis en unités monétaires, est plafonné au montant garanti en application de l'article L.3151-4 du Code du travail dans les conditions prévues à l'article L.3253-8 dudit Code.

## **CHAPITRE 4 – UTILISATION DES DROITS EPARGNES SUR LE C.E.T.**

Conformément à l'article L.3151-2 du Code du travail, les droits épargnés sur le C.E.T. peuvent être utilisés, au libre choix du collaborateur, soit sous forme de repos soit sous forme de versement monétaire.

### **Article 4.1 – Utilisation du C.E.T. sous forme de congés**

Le C.E.T. peut être utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés initialement non rémunérés.

Ainsi, l'utilisation des droits épargnés sur le C.E.T peut notamment servir à financer les congés suivants :

- congé sans solde pour motif personnel-convenance personnelle,
- congé parental d'éducation, sous réserve des règles et limites de cumul éventuel avec l'allocation parentale d'éducation,
- congé pour création ou reprise d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé de formation, dans les conditions prévues par la loi ;
- congé de solidarité familiale,
- congé de proches aidants,

- congé de solidarité internationale.

De même, les droits épargnés sur le C.E.T. peuvent servir au financement de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel dans les cas suivants :

- congé parental d'éducation [à temps partiel](#),
- maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge,
- [congés de solidarité familiale ou de proches aidants à temps partiel](#).

Enfin, et conformément à l'article L.3151-3 du Code du travail, les droits épargnés sur le C.E.T. peuvent également être utilisés par le salarié pour cesser de manière progressive son activité dans les conditions prévues à l'article 4.1.2 du présent accord.

#### ***Article 4.1.1 – Modalités de demande d'utilisation des droits épargnés sur le C.E.T.***

La demande d'utilisation des droits épargnés sur le C.E.T se fait, sauf éventuelles dispositions légales spécifiques aux situations visées à l'article 4.1 du présent accord ou circonstances exceptionnelles liées à un cas de force majeure ou accord entre le manager et le salarié, en respectant un délai de :

- 7 jours ouvrés si le congé est d'une durée inférieure ou égale à 2 jours ouvrés,
- 12 jours ouvrés si le congé est d'une durée comprise entre 3 et 5 jours ouvrés,
- 15 jours ouvrés si le congé est compris entre 6 et 10 jours,
- 1 mois si le congé est d'une durée comprise entre 11 et 15 jours ouvrés,
- 2 mois si le congé est d'une durée supérieure à 15 jours ouvrés.

Le salarié doit adresser sa demande par écrit à son manager qui dispose d'un délai de 5 jours porté à 10 jours pour les congés supérieurs à 15 jours ouvrés. Il est précisé que ces congés ne pourront être pris qu'après accord du manager.

#### ***Article 4.1.2 – Modalités particulières pour la cessation progressive d'activité***

Dans le cadre de la cessation progressive, le salarié peut demander à bénéficier soit d'une réduction de son temps de travail soit d'une cessation totale d'activité s'il remplit les conditions d'accès à la retraite à taux plein dans les délais fixés par le présent article.

Les modalités de l'utilisation des droits épargnés sur le C.E.T. dans le cadre d'une cessation progressive seront déterminées conjointement entre le salarié, son manager et le service des Ressources Humaines.

Le salarié devra respecter un délai de prévenance de 6 mois avant la date souhaitée de début de sa cessation progressive d'activité pour demander le déblocage de ses droits épargnés sur le C.E.T., étant précisé que cette demande doit être adressée par écrit à son manager et à son service des Ressources Humaines. Le salarié doit alors s'engager à cesser totalement son activité à l'issue des jours épargnés ainsi pris. [Toutefois, et dans l'hypothèse d'évolutions législatives modifiant individuellement pour le salarié concerné les modalités et conditions de son départ à la retraite, son engagement de cessation totale sera reporté à la date à laquelle il peut bénéficier d'une retraite équivalente à celle dont il aurait bénéficié en l'absence d'évolution législative.](#)

Préalablement au début de la cessation progressive d'activité et au déblocage des droits épargnés sur le C.E.T., le salarié devra avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés et repos dont il dispose.

En tout état, en cas de cessation progressive d'activité, il lui est interdit d'exercer une activité concurrente à l'activité exercée par son employeur.

Il est précisé que les salariés ayant opté pour le bénéfice de dispositifs complémentaires pouvant exister au sein du Groupe et relatifs à la réduction progressive d'activité –peuvent également utiliser les jours C.E.T. en vue d'une cessation progressive d'activité sous réserve que les dispositions conventionnelles instituant ces dispositifs complémentaires le prévoient expressément.

En tout état de cause, le salarié bénéficiant du congé de fin de carrière percevra pendant la durée de ce congé une indemnité mensuelle telle que déterminée par l'article 4.1.3 du présent accord qui n'ouvre droit ni aux primes et indemnités à périodicité non mensuelle ni aux congés payés, puisqu'elle est par nature étrangère à la rémunération du travail.

Par ailleurs, et pendant son congé de fin de carrière, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance et de retraite dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

#### **Article 4.1.3 – Rémunération du congé**

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du salaire brut (rémunération de base, indemnité de lieu de travail, et le cas échéant, indemnité(s) afférente(s) à l'accord de transposition) que le salarié percevait au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés et utilisés par le salarié.

Les sommes versées au titre de l'utilisation en repos rentrent dans l'assiette de calcul des charges-cotisations sociales et fiscales.

#### **Article 4.1.4 – Situation du salarié pendant et après son congé**

~~Pendant la période de congé indemnisé, les différentes obligations du salarié inhérentes à son contrat de travail subsistent, notamment l'obligation de loyauté et l'obligation de discrétion.~~

La durée du congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté.

La période indemnisée est considérée comme du temps de travail au regard de l'intéressement et de la participation ainsi que pour, sauf utilisation faite au titre de l'article 4.1.2 du présent accord, l'acquisition des droits à congés payés.

Il est précisé par les parties que la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité ni ne prolonge la durée du congé.

A l'issue d'un congé intégralement indemnisé par les droits affectés sur le C.E.T. ou à l'issue d'un congé dont la durée aura été supérieure à celle indemnisée par l'épargne du C.E.T., le salarié retrouvera son précédent emploi, ou à défaut, dans les conditions prévues par la Loi selon le congé financé par le CET, un emploi relevant de sa qualification et de ses compétences assorti d'une rémunération au mois équivalente.

Il est rappelé que cette disposition ne s'applique pas à l'utilisation du C.E.T. dans le cadre d'un congé de fin de carrière dans la mesure où le salarié partira, au terme dudit congé, en retraite.

Il est enfin rappelé que pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

#### **Article 4.1.5 – Retour anticipé du salarié**

Le salarié pourra mettre fin de manière anticipée à son congé sauf dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS ou concubinage régulièrement déclaré,
- Divorce ou dissolution du PACS ou rupture du concubinage régulièrement déclaré,
- Surendettement,
- chômage,
- décès du conjoint ou de la personne (aidé, enfants etc.) pour laquelle le congé a été sollicité,

- [congrés visés à l'article 4.1.2 du présent accord.](#)

Dans ce cadre, il devra en informer dans les meilleurs délais son manager ainsi que son service des Ressources Humaines dont il dépend.

En pareil cas, les droits acquis sur le C.E.T. et non utilisés seront recrédités sur le C.E.T.

## **Article 4.2 – Utilisation du C.E.T. sous forme monétaire**

Les droits affectés sur le C.E.T. peuvent être convertis sous forme monétaire et permettre au salarié soit d'obtenir un complément de rémunération, soit d'alimenter des dispositifs d'épargne salariale.

### ***Article 4.2.1 – Versement monétaire***

Le salarié peut demander le versement de l'équivalent monétaire de droits épargnés sur le C.E.T. dans la limite de ~~20~~ 100 jours par an.

La demande devra être adressée au service des ressources humaines dont il dépend. Ce versement interviendra, ~~dans la mesure du possible,~~ en même temps que le paiement du salaire au plus tard dans les deux mois qui suivent la réception de la demande.

### ***Article 4.2.2 – Affectation de l'épargne du C.E.T. sur des dispositifs d'épargne salariale***

Le salarié peut décider d'affecter des droits épargnés sur les dispositifs d'épargne salariale en vigueur au sein de son entreprise. Cette alimentation se fait dans le respect des dispositions des accords et règlements les instituant.

### ***Article 4.2.3 – Affectation de l'épargne du C.E.T. sur tout régime de retraite supplémentaire à cotisations définies***

Le salarié peut décider d'affecter des droits épargnés sur le dispositif de régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dit « article 83 » mis en place au sein de son entreprise. Il est également précisé que cette affectation peut, dans les conditions déterminées par le régime concerné, s'effectuer sur le régime à cotisations définies éventuellement mis en place au sein de la Branche professionnelle à laquelle relève l'entreprise concernée.

## **CHAPITRE 5 – SORT DES DROITS ET CLOTURE DU C.E.T.**

### **Article 5.1 – Sort des droits en cas d'évolution professionnelle vers une autre entité signataire du présent accord**

En cas d'évolution professionnelle du salarié vers une entreprise signataire du présent accord, les droits affectés au C.E.T. sont ~~conservés et~~ transférés au sein du nouvel employeur. Le CET peut également, dans ce cadre, être clôturé dans les conditions fixées à l'article 5.4 du présent accord.

### **Article 5.2 – Sort des droits en cas d'évolution professionnelle vers une autre entité non signataire du présent accord**

En cas d'évolution professionnelle du salarié vers une entreprise non signataire du présent accord, les droits affectés au C.E.T. sont ~~conservés et~~ transférés lorsqu'un tel dispositif est mis en place au sein du nouvel employeur. A défaut d'un tel dispositif, les dispositions de l'article 5.3 s'appliqueront.

### **Article 5.3 – Clôture du C.E.T. en cas de rupture du contrat de travail.**



Sous réserve des situations prévues aux articles 5.1 et 5.2 du présent accord, le C.E.T. est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit et à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Une indemnité compensatrice correspondant aux droits épargnés au sein du C.E.T. est alors versée à l'occasion du solde de tout compte.

#### **Article 5.4 – Clôture du C.E.T pendant l'exécution du contrat de travail**

Dans l'hypothèse où le salarié ayant sollicité l'ouverture d'un C.E.T. y renonce après l'avoir alimenté, les modalités de liquidation sont déterminées d'un commun accord entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines dont il dépend.

Afin de solder les droits du salarié, la liquidation s'effectue soit par le versement d'une indemnité compensatrice, soit la prise de jours correspondant à tout ou partie des droits épargnés, soit par une combinaison de ces deux modalités.

A défaut d'accord [sur la liquidation sous forme de jours de repos](#), la liquidation s'effectue pour moitié des droits par le versement d'une indemnité compensatrice et pour moitié par la prise de congés [dans les conditions fixées, pour cette dernière modalité, par l'article 4.1.1 du présent accord](#).

#### **Article 5.5 – Sort des droits en cas de cessation du présent accord**

Le Compte Epargne Temps n'est plus alimenté en cas de cessation du présent accord, quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, le salarié aura le choix entre la prise d'un congé dans un délai d'un an ou le versement d'une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire.

### **CHAPITRE 6 – APPLICATION DE L'ACCORD**

#### **Article 6.1 - Prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Article 6.2 - Révision de l'accord**

Chaque partie signataire ou adhérente peut, jusqu'à la fin du cycle électoral en cours au jour de la signature du présent accord, déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. A l'issue de cette période, cette faculté concernera toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord, conformément à l'article L2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions relatives à cette révision devront être engagées dans les 3 mois suivant la date de notification aux parties. La date de notification faisant courir le délai de 3 mois est la dernière des dates de première présentation faite aux parties de la lettre recommandée de révision.

Cette demande de révision devra préciser les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord resteront en vigueur dans l'attente de la conclusion d'un avenant de révision.

#### **Article 6.3 - Dénonciation de l'accord**

Conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative de l'une des parties signataires après observation d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires est portée à la connaissance des autres parties selon les formes prévues par les dispositions légales et doit donner lieu, conformément à l'article D.2231-8 du Code du travail, aux formalités de dépôt prévues à l'article D.2231-7 du Code du Travail. C'est la date de dépôt de la dénonciation auprès de la DIRECCTE qui détermine le point de départ du préavis de dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux visés à l'article L.2261-10 du Code du travail.

#### **Article 6.4 – Dépôt et publicité de l'accord**

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe tel que défini dans le présent accord.

En application des dispositions des articles L.2231-6 et D-2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS (75) et en un exemplaire papier et un exemplaire sur support électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DiRECCTE) à la diligence de la Direction.

Enfin, l'information relative au présent accord sera effectuée conformément aux dispositions de l'article R.2262-1 du Code du travail.

Fait à PARIS, le 29 mars 2018

**Pour MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN**

**Jean-Marc RABY**

**Benoît SERRE**

**Directeur Général Groupe**

**Directeur Général Adjoint en charge  
des Ressources Humaines Groupe**

**Pour la C.F.D.T.**

**Pour la C.F.E.-C.G.C.**

**Pour la C.G.T.**

PROJET