

Accord sur le Compte Epargne - Temps de la société CSF

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Christophe VANDENHAUTE agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

ET :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci - 93 508 PANTIN Cedex, représentée par Monsieur ORY, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventas, située 34 Quai de Loire - 75019 PARIS, représentée par Monsieur BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425 - 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Madame CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération F.G.T.A. - F.O., située 7 Passage Tenaille - 75 680 PARIS Cedex 14, représentée par Monsieur ROBIN, en sa qualité de délégué syndical central,

Le Syndicat SNEC CFE-CGC, situé 8 Allée des Bergeronnettes - 13013 MARSEILLE, représenté par Monsieur TERNISIEN, en sa qualité de délégué syndical central,

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

OU
O-C
Ph. i
me
C3

PREAMBULE

Le Compte Epargne-Temps (ci-après C.E.T.) est un dispositif qui permet aux salariés qui le souhaitent d'épargner du temps ou des éléments de salaire en vue notamment de financer des congés initialement non rémunérés (congés sabbatiques, congés parentaux ...) dont ils peuvent bénéficier à certaines périodes de leur vie professionnelle.

Des accords C.E.T. ont été conclus dans l'entreprise en 2006, 2008, 2011 et 2014.

Après trois années d'application, le dernier accord C.E.T. signé le 16 octobre 2014 arrivant à échéance, les Organisations syndicales représentatives de la société CSF et la Direction se sont rencontrées lors de deux réunions de négociation les 27 avril 2017 et 28 septembre 2017, afin de partager le bilan de ce dispositif et pour étudier les besoins d'évolution compte tenu des pratiques constatées au sein de l'entreprise.

Le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du Compte Epargne-Temps au sein de la société CSF, et plus particulièrement les bénéficiaires, les conditions et limites d'alimentation, les modalités de gestion et les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits issus de ce dispositif.

Article 1 : Bénéficiaires du C.E.T.

Tous les salariés de la société CSF sont susceptibles de bénéficier du Compte Epargne-Temps, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans le Groupe d'un an à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'adhésion au C.E.T. s'effectuera sur la base du volontariat.

Les salariés intéressés devront formuler leur demande d'adhésion à l'aide du formulaire mis à leur disposition par l'entreprise.

Article 2 : Alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. pourra être alimenté, au choix du salarié, par des jours et/ou des éléments de salaire.

Pour l'alimentation du C.E.T. les deux formulaires ci-dessous seront à utiliser chaque année d'application du présent accord :

- un premier formulaire sera remis par le Responsable hiérarchique, sur demande du salarié, en mars et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par des jours de congés avant le 15 avril,
- un second formulaire sera remis par le Responsable hiérarchique, sur demande du salarié, en octobre et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par tout ou partie de leur prime annuelle (prime de 13^{ème} mois) ou par des JRTT/JRS ou par des jours de congés avant le 15 novembre, sans toutefois dépasser le plafond défini à l'article 2.1.1. du présent accord.

Ces formulaires seront également disponibles sur le Portail Market.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, les salariés cadres, dont la durée du travail est organisée sur la base d'un forfait annuel en jours, se verront également remettre un formulaire afin d'alimenter leur C.E.T. de jours de travail effectués au-delà de leur forfait de 216 jours, dans les conditions et limites fixées au présent accord.

Pour l'alimentation du C.E.T. par tout ou partie de la prime de vacances ou de la prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable », un formulaire spécifique sera mis à la disposition des salariés et devra être reçu par le service Paie avant le 15 du mois qui précède le mois au cours duquel la prime sera versée.

Article 2.1 Alimentation du compte en temps de repos

Article 2.1.1 Cas général

Tout salarié peut décider de porter sur son compte les jours de congés et les jours de repos listés dans le présent article.

Ces placements se feront en jours ouvrables entiers :

- Jours de congés payés : nombre entier de jours de congés payés acquis au titre de la période précédente excédant 24 jours ouvrables ;

- Jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTP et JRS – jours ouvrés). Les JRTP et JRS versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de JRTP / JRS versés au C.E.T. X 6/5 ;
- Jours de congés d'ancienneté (jours ouvrés). Les jours de congés d'ancienneté seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours d'ancienneté versés au C.E.T. X 6/5 ;
- Jours pour congés de fractionnement (jours ouvrables).

La totalité des jours de congés et de repos capitalisés ne doit pas excéder 12 jours ouvrables par année civile, dont au maximum 6 jours ouvrables de congés payés (au titre de la cinquième semaine).

Article 2.1.2 Exceptions

Cependant, des dispositions exceptionnelles sont prévues pour les salariés en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle n'ayant pu prendre leurs congés payés en raison de cette suspension de leur contrat de travail.

Dans le cadre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle à l'issue de la période de prise des congés payés et dans l'impossibilité de prendre l'ensemble de leurs congés payés à la date du 31 mai en raison de cet arrêt de travail ne perdent pas le bénéfice des jours de congés non pris mentionnés sur le bulletin de paie à fin mai.

Dans ces conditions, les salariés de retour d'arrêt pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt. Toutefois, ils peuvent affecter le solde de leurs congés dans le C.E.T. dans la limite de 6 jours ouvrables par an, correspondant à la cinquième semaine de congés payés.

Par exception, les salariés ayant eu un arrêt maladie d'une durée au moins égale à 3 mois continus, un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle d'une durée au moins égale à 3 mois continus et reprenant une activité au cours du mois de mai (sur la base de leur horaire contractuel ou en mi-temps thérapeutique) doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt maladie. En cas d'impossibilité liée au bon fonctionnement du service, le salarié et le supérieur hiérarchique peuvent d'un commun accord reporter la prise des congés après le 31 mai dans un délai maximum de 5 mois.

Article 2.2 Alimentation du compte en éléments monétaires

Tout salarié peut décider d'alimenter son C.E.T. par tout ou partie de :

- sa prime annuelle (prime de 13^{ème} mois) ;
- sa prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable » ;
- sa prime de vacances.

Article 2.3 Alimentation du compte en jours de travail pour les cadres au forfait jours

Conformément à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, lorsque le nombre de jours travaillés par le salarié cadre au forfait jours, au cours d'une période de référence, dépasse le plafond annuel défini par son forfait (216 jours), il pourra alors, dans la limite de 10 jours par année civile (dont 6 jours maximum pouvant être payés) :

- soit placer les jours travaillés excédentaires, c'est-à-dire les jours de repos non pris, sur son C.E.T. en sus des possibilités de placement prévues par le présent accord ;

Handwritten notes and signatures: "Jez", "M", "P", "O-C", and a signature.

- soit convertir des jours de repos en valeur monétaire après les avoir placés sur le C.E.T. pour alimenter le PERCO. Les sommes alors transférées sur le PERCO bénéficieront de l'abondement prévu dans l'accord de plan d'épargne pour la retraite et pourront bénéficier d'une exonération de charges fiscales et sociales selon les dispositions légales en vigueur au moment de l'alimentation.

Article 3 : Gestion de l'épargne du C.E.T. et du passif social

Article 3.1 Gestion des droits épargnés

Lorsque le salarié décide d'alimenter son Compte Epargne-Temps, le compte est crédité du nombre de jours ouvrables et / ou des éléments de salaire de son choix, dans la limite des dispositions du présent accord.

Le titulaire du compte sera informé :

- une fois par mois sur le bulletin de paie, des droits exprimés en jours de repos et des éléments de salaire figurant sur son Compte Epargne-Temps ;
- et une fois par an, de la valorisation financière des droits épargnés sur son Compte Epargne-Temps à savoir les jours de repos et éléments de salaire épargnés.

Dans les hypothèses où les jours de repos doivent être convertis en valeur monétaire, ils le seront au regard du salaire brut de base à la date de conversion, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut de base} \times \text{nombre de jours à convertir}}{26}$$

Dans les hypothèses où les éléments de salaire placés sur le C.E.T. sont convertis en jours de congés, ils le seront selon le salaire brut de base à la date d'utilisation, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Eléments de salaire épargnés} \times 26}{\text{Salaire brut de base au moment de la liquidation}}$$

Pour la gestion des droits liés à l'utilisation du Compte Epargne-Temps, plusieurs compteurs distincts apparaissent en paie :

- un compteur dédié exclusivement au reliquat de congés payés (CPR) transféré au 31 mai 2005 ;
- un compteur dédié exclusivement aux jours de PIEC (plan individuel d'épargne congés) ;
- des compteurs en jours, identifiant le nombre de jours de CP épargnés sur le C.E.T. et les autres jours de repos épargnés ;
- un compteur monétaire alimenté par les éléments de salaire placés sur le C.E.T. à l'initiative du salarié.

Article 3.2 Gestion du passif social

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social de la société CSF, les parties conviennent de limiter à 50 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Dès lors que ce plafond sera atteint, le salarié ne pourra plus alimenter en jours son C.E.T., avant que tout ou partie des droits épargnés ait été utilisée, afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond fixé au présent article.

Par ailleurs, les droits acquis dans le C.E.T., convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'AGS. La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

Article 3.3 Dispositions spécifiques aux salariés de plus de 50 ans

Sous réserve du plafond prévu au 3^{ème} alinéa de l'article 3.2 en matière de gestion du passif social, pour les salariés ayant plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés et de repos pouvant être capitalisés est plafonné à 19 jours ouvrables par an.

Le plafond total de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié, par dérogation au plafond mentionné à l'alinéa 1 de l'article 3.2 du présent accord, est fixé, selon la tranche d'âge à laquelle appartient le salarié, pour les salariés âgés de plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, comme suit :

- Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 53 ans : 150 jours ;
- Pour les salariés âgés de 53 ans et de moins de 58 ans : 155 jours ;
- Pour les salariés âgés de 58 ans et plus : 160 jours.

Au-delà des plafonds mentionnés ci-dessus, pour les salariés de plus de 50 ans, les jours placés dans le C.E.T. pourront être transférés sur le PEG ou sur le PERCO, selon le choix du salarié.

Article 4 : Utilisation du C.E.T.

Article 4.1 Utilisation en jours

Les droits épargnés au Compte Epargne-Temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par le présent accord pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé de longue durée (congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, un congé de proche aidant, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale) ;
- un congé de fin de carrière.

Lors de l'utilisation du C.E.T., les jours prélevés dans le compte seront par ordre pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les JRTT ou JRS, et enfin sur les éléments de salaire.

Article 4.1.1 Le congé pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au Compte Epargne-Temps. Ce congé pourra être d'une journée isolée ou d'une durée plus longue.

Il doit avoir préalablement utilisé ses droits à congés payés dus au titre de la dernière période de référence.

La demande de congé doit être formulée 1 mois avant la date de départ effective pour les employés et les agents de maîtrise et 2 mois avant la date de départ effective pour les cadres, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, au responsable hiérarchique du salarié (directeur de magasin ou chef de service), sauf pour les congés de courte durée

(1 jour isolé) où ce délai de prévenance est porté à 15 jours. Ces délais pourront toutefois être réduits avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

La Direction accusera réception de la demande du salarié par écrit.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé hormis lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle qui sera accepté dès lors que le délai de prévenance a été respecté par le salarié.

Article 4.1.2 Les congés de longue durée

Les catégories de congés de longue durée pouvant être financées par un Compte Epargne-Temps sont les suivantes :

- un congé individuel de formation ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé de solidarité internationale ;
- un congé sabbatique.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

En cas d'utilisation du Compte Epargne-Temps pour le financement d'un congé de solidarité internationale ou d'un congé individuel de formation non pris en charge ou pris en charge partiellement par le FONGECIF, l'épargne utilisée par le salarié est abondée de 15% par l'entreprise.

Article 4.1.3 Les congés liés à la famille

Le C.E.T. peut être utilisé pour financer :

- un congé parental d'éducation,
- un congé de proche aidant,
- un congé de solidarité familiale,
- un congé de présence parentale.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

Article 4.1.4 Le congé de fin de carrière

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée ou de réduire leur durée du travail avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Tout salarié âgé d'au moins 55 ans, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an au sein du Groupe, qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel en utilisant le solde de son Compte Epargne-Temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

La demande de congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel formulée par le salarié ne pourra pas être refusée par le Responsable hiérarchique, sous réserve que le salarié remplisse toutes les conditions pour pouvoir bénéficier d'un congé de fin de carrière et respecte les conditions de formalisme définies par le présent article.

Handwritten notes:
M JOC
b3 Ph. T

Congé de fin de carrière à temps complet

Les présentes dispositions concernant le congé de fin de carrière à temps complet se substituent à toute autre disposition prévue dans un éventuel accord applicable à la société CSF ou toute pratique ayant le même objet.

Préalablement à la prise d'un congé de fin de carrière à temps complet, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Ces droits peuvent être accolés au congé de fin de carrière à temps complet, afin d'anticiper la cessation d'activité.

Lorsque les droits épargnés sur le C.E.T. sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière à temps complet jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Le salarié qui prend un congé de fin de carrière s'oblige à utiliser l'ensemble des droits qui figurent sur le compte et à le solder.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute autre activité salariée, sauf pour les salariés à temps partiel.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps complet percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions conventionnelles et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

Congé de fin de carrière à temps partiel

Les présentes dispositions concernant le congé de fin de carrière à temps partiel ne se cumulent pas avec toute autre disposition prévue dans un éventuel accord applicable à la société CSF, notamment celles de l'accord Intergénérationnel du 3 février 2017 ou toute pratique ayant le même objet.

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de dégager une disponibilité nouvelle dans son emploi du temps au cours des 12 mois précédent son départ à la retraite. Ainsi les parties conviennent que la mise en œuvre d'un tel congé doit conduire à une réduction du nombre d'heures travaillées sur la semaine pour les salariés employés et agents de maîtrise, ou à une réduction du nombre de jours travaillés pour les salariés cadres.

La demande de congé de fin de carrière à temps partiel doit être formulée en respectant les mêmes conditions, notamment de formalisme et de délai, que celles applicables au congé de fin de carrière à temps complet.

A l'issue de la prise du congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble des droits à congés payés et à repos.

En tout état de cause, l'utilisation du congé de fin de carrière à temps partiel ne peut pas conduire à un temps de travail effectif inférieur à :

- 15 heures minimum par semaine pour les salariés employés ou agents de maîtrise ;
- 3 jours minimum par semaine pour les salariés cadres en forfait jours.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps partiel percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions conventionnelles et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

Départ de l'entreprise à l'issue du congé de fin de carrière

Au moment de son départ, quelle qu'en soit la cause (retraite, licenciement, ...), le salarié percevra l'indemnité de rupture prévue par les dispositions légales ou conventionnelles, si elle est due.

En cas de départ avant le terme du congé de fin de carrière, l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture éventuellement due sera calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles applicables et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

Article 4.1.5 Utilisation du C.E.T. pour le don de congé

Conformément aux dispositions de l'accord sur le don de congés en date du 27 mai 2015, le salarié peut utiliser les jours de congés épargnés sur son C.E.T. afin de faire un don de congés à un collègue appartenant à une même Direction Opérationnelle, sous réserve de respecter les conditions de l'accord susvisé.

Article 4.1.6 Délai et procédure d'utilisation du C.E.T. pour la prise d'un congé

Sauf pour les salariés âgés de plus de 50 ans, le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 10 ans à compter du jour où le salarié a atteint le plafond de 50 jours ouvrables.

A l'issue de ce délai, il sera demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser tout ou partie des droits acquis ou de les placer dans le PEG/PERCO.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 10 ans ou un enfant handicapé quel que soit son âge, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 3 années supplémentaires, ce qui le porte à 13 ans.

Article 4.1.7 Situation du salarié pendant et après le congé (y compris congé de fin de carrière)

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu, et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion...). Cependant pour les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 1 mois et pour la période de congé de fin de carrière à temps partiel, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

103 M O-C Ph.T

Le salarié reste inscrit aux effectifs de l'établissement, et reste donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections professionnelles (dans les conditions définies par la loi).

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.

La maladie ou l'accident n'a pas d'incidence sur la durée initialement prévue du congé et n'interrompt pas le versement de l'indemnité.

La période de congé rémunérée par le C.E.T. est assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté, sauf pour les éléments de salaire convertis en jours pour la prise du C.E.T.

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « maladie – chirurgie » et « incapacité – invalidité – décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Réintégration

Le salarié ayant pris un congé C.E.T., accolé ou non à un autre congé tel que le congé sabbatique, le congé parental ou autre, est réintégré à l'issue du congé à son précédent poste et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ si la durée totale du congé est inférieure à trois mois. Si la durée du congé est supérieure à 3 mois, le salarié est réintégré à l'issue du congé dans un emploi équivalent et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ, revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence.

Dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié partira à la retraite au terme de ce congé.

Article 4.1.8 Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent ou d'un enfant.

Il devra en informer son responsable hiérarchique et produire un justificatif par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le C.E.T. et non pris sont conservés sur le compte.

Article 4.2 Utilisation de l'épargne sous la forme monétaire

Article 4.2.1 L'utilisation du C.E.T. dans le cadre de l'épargne salariale

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le C.E.T. (que l'alimentation soit en jours ou sous forme monétaire) pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de plan d'épargne Groupe et à l'accord de plan d'épargne pour la retraite (PERCO), en vigueur.

Il est précisé que sont exclus de ce transfert les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Article 4.2.2 L'utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire des droits acquis au Compte Epargne-Temps (que l'alimentation soit en jours ou sous forme monétaire), sur justificatifs, dans les cas suivants et dans les limites définies par le présent article :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- Divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité, décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant,
- Suite à des problèmes de santé entraînant une hospitalisation d'une durée supérieure à deux mois, continus ou discontinus, au cours des 12 mois précédant la demande,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- Surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement.

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de 10 jours par an, sauf en cas de surendettement où elle pourra être portée à 20 jours.

En tout état de cause, conformément aux textes en vigueur, la monétisation du C.E.T. ne peut avoir lieu sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif et dans les 3 mois suivant l'événement correspondant.

Le salarié peut également, sur présentation d'un justificatif, demander le déblocage des droits acquis sur son Compte Epargne-Temps pour le financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces dispositions peuvent se cumuler avec les dispositions prévues par le protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2017 – mesures sociales, en date du 2 mars 2017.

Article 4.2.3 Monétisation exceptionnelle des jours épargnés sur le C.E.T.

Pendant la durée d'application du présent accord, il sera offert la possibilité aux salariés CSF, de monétiser exceptionnellement l'ensemble de leur épargne du C.E.T., à l'exception des jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés, selon les périodicités détaillées ci-après.

Ces campagnes de monétisation seront réalisées aux mois de janvier 2018, juin 2018, janvier 2019, juin 2019 et janvier 2020.

Le salarié qui a déjà utilisé sous forme monétaire une partie des droits acquis au Compte Epargne-Temps en application de l'article 4.2.2 du présent accord pourra également bénéficier de la mesure, sur l'ensemble des droits restants sur son compte, à l'exception des jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Cette monétisation n'entraînera pas la fermeture du C.E.T.

203
Ph.T.
M
04

Article 5 : Régime fiscal et social des sommes issues du C.E.T.

Article 5.1 Régime social

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, le régime social applicable aux sommes issues du C.E.T. est le suivant :

Les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au Compte Epargne-Temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les sommes issues du Compte Epargne-Temps ont la nature d'un élément de rémunération et entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS. Elles donnent lieu à cotisations et contributions sociales de sécurité sociale au moment où elles sont versées au salarié ou, en cas d'alimentation du PERCO ou du PEG, avant transfert et affectation au plan.

Par exception, les droits utilisés pour réaliser des versements sur le PERCO bénéficient, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, d'une exonération de cotisations salariales et employeur de sécurité sociale (notamment, cotisations d'assurance maladie-maternité, invalidité, décès, cotisations vieillesse et cotisations d'allocations familiales). En revanche, les cotisations d'accident du travail, de retraite complémentaire et d'assurance chômage, la contribution solidarité autonomie, au versement de transport, au Fnal, au dialogue social, la CSG et la CRDS restent dues.

Article 5.2 Régime fiscal

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière d'impôt sur le revenu, les indemnités versées au salarié lors de la prise du congé (indemnités compensatrices) ainsi que les indemnités financières ne rémunérant pas un congé sont soumises à l'impôt sur le revenu au titre de l'année au cours de laquelle les sommes sont versées.

Par exception, les droits utilisés pour réaliser des versements sur le PERCO bénéficient, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Article 6 : Cessation du C.E.T. & Transfert du compte

Article 6.1 Cessation du C.E.T.

Le C.E.T. n'est plus alimenté en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif.

Article 6.1.1 Cessation du C.E.T. à la demande du salarié

Le C.E.T. peut être clôturé à la demande écrite du salarié.

En cas de clôture du compte, le salarié pourra demander le règlement, sous forme monétaire, de tout ou partie des jours placés sur le C.E.T., le solde éventuel devant être utilisé pour la prise d'un congé dans un délai de 15 mois.

En tout état de cause, conformément aux textes en vigueur, la monétisation du C.E.T. ne peut avoir lieu sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

O-C
MR
ph-T
W
JCB

Article 6.1.2 Autres cas de cessation du C.E.T.

Dans le cas d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, les droits épargnés seront transférés chez le nouvel employeur selon les modalités de gestion du C.E.T. du nouvel employeur. Si le nouvel employeur ne dispose pas de C.E.T., l'accord de C.E.T. de la société CSF continue de produire ses effets auprès des anciens salariés CSF jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord C.E.T. qui lui est substitué ou à défaut pour une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ces cas de fusion, cession ou scission, les salariés peuvent par ailleurs demander la cessation de leur C.E.T. avant la date de réalisation de l'opération, selon les modalités définies à l'article 6.1.1.

Le C.E.T. est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail, en cas de mutation individuelle ou de transfert individuel vers une société du Groupe CARREFOUR ne disposant pas de Compte Epargne-Temps. Dans le cas d'un transfert individuel vers une société n'appartenant pas au Groupe CARREFOUR, le C.E.T. sera automatiquement clôturé.

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du C.E.T.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le C.E.T. sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

Article 6.2 Transfert du C.E.T.

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe CARREFOUR mais hors de la société CSF, le Compte Epargne-Temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de Compte Epargne-Temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein de la société CSF, d'un Compte Epargne-Temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien C.E.T. seront automatiquement transférés dans le C.E.T. de la Société CSF. Dans ce cas, si les jours placés dans le C.E.T. de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront convertis en jours ouvrables au moment du transfert dans le C.E.T. de la Société CSF.

Article 7 : Suivi du dispositif et information des représentants du personnel

Le CCE et les CE seront informés une fois par an, du fonctionnement du C.E.T. Pour ce faire, l'employeur remettra un rapport de synthèse indiquant par catégorie socioprofessionnelle :

- le nombre de salariés titulaires d'un C.E.T. ;
- le nombre de jours moyens épargnés dans le C.E.T. ainsi que les minima et maxima ;
- le montant total épargné en éléments monétaires ;
- l'utilisation de l'épargne ;
- un point sur le nombre de salariés âgés de plus de 50 ans ayant un C.E.T. ;
- le nombre de congés de fin de carrière, à temps complet et à temps partiel, pris dans l'année.

Le bilan annuel sera également envoyé par message électronique aux Délégués Syndicaux Centraux des Organisations syndicales représentatives.

Article 8 : Communication

A l'occasion de la signature de ce nouvel accord, une campagne de communication sera effectuée auprès des salariés par voie d'affichage afin d'expliquer le fonctionnement du C.E.T. Cette communication sera également mise à disposition sur le Portail.

Une information spécifique sur le fonctionnement du C.E.T. se formalisant par un affichage sur site (magasins et sièges) sera également effectuée chaque année d'application du présent accord.

Un encart d'information relatif aux deux campagnes annuelles d'alimentation du C.E.T. sera également inséré dans la « lettre RH » ou autre dispositif équivalent, en première page, annexée aux bulletins de salaire des mois de mars et octobre de chaque année, et ce pendant la durée d'application du présent accord.

Les formulaires d'alimentation à destination des salariés seront à la disposition des Directeurs de magasin et des Responsables hiérarchiques des sièges chaque année d'application du présent accord. Ils seront également disponibles sur le Portail Market.

Article 9 : Dispositions finales

Article 9.1 Prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il sera applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} juillet 2017, sous réserve de sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissement CSF.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord constitue un tout indivisible.

Article 9.2 Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, l'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

À l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, la Direction réunira dans les meilleurs délais les partenaires sociaux afin d'étudier l'impact de ces changements sur les dispositions du présent accord et, le cas échéant, prévoir son adaptation.

Article 9.3 Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 9.4 Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque Organisation syndicale représentative ou au délégué syndical central.

Le présent accord sera déposé par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord (un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Massy, le 19 octobre 2017

Pour la société CSF
Monsieur Christophe VANDENHAUTE



Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Monsieur Christian ORY

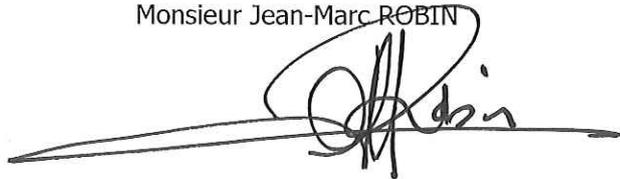


Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE



Pour la Fédération C.G.T.
Madame Fatiha CHALAL

Pour la Fédération F.G.T.A. - F.O.
Monsieur Jean-Marc ROBIN



Pour le Syndicat SNEC C.F.E - C.G.C.
Monsieur Philippe TERNISIEN

