



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 Madame Marie Hélène CHAVIGNY 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 Mme JACOBK, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC AGRO SNEC, située 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE, représentée par M. CONROZIER, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 34 Quai de Loire, 75019 PARIS, représentée par M. 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 Mme 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, représenté par M. ROBIN, en sa qualité de délégué syndical central.

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Le compte Epargne Temps 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 CET ont été conclus dans l'entreprise en 2006, 2008 et 2011.

Ce dernier accord étant arrivé à échéance, les organisations syndicales et la direction se sont rencontrées afin d'adapter le dispositif existant de Compte Epargne Temps.

Article 1 Bénéficiaires du C.E.T.

Tous les salariés de l'entreprise sont susceptibles de bénéficier du Compte Epargne Temps, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans le groupe d' 1 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., deux formulaires seront adressés chaque année à l'ensemble des salariés :

- un premier formulaire sera remis en mars et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T., par des jours de congé, avant le 15 avril,
- un second formulaire sera remis en octobre et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par toute ou partie de leur prime annuelle 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. du présent accord,

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du travail de l'encadrement du 22 mai 2014, les cadres se verront également remettre un formulaire afin d'alimenter leur C.E.T. de jours de travail effectué au-delà de leur forfait de 216 jours.

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 suivants. 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 (JRTT et JRS). Les JRTT et JRS versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de JRTT / 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 an, dont au maximum 6 jours ouvrables de congés payés (au titre de la cinquième semaine).

Article 2.1.2 Exception

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 :

Les salariés en arrêt de travail pour maladie à l'issue de la période de prise de 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.

Les salariés de retour d'arrêt maladie doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt maladie. Toutefois, à titre exceptionnel, si les salariés le souhaitent, ils peuvent placer des jours de congé dans le C.E.T. dans la limite de 10 jours ouvrables par an.

Les salariés en longue maladie d'une durée au moins égale à 3 mois continus et reprenant une activité au cours du mois de mai 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.

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

Les salariés en arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle à l'issue de la période de prise de 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.

Les salariés de retour d'arrêt 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.

Les salariés en accident de travail ou en 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. 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 toute ou partie de :

- sa prime annuelle (prime de 13^{ème} mois)
- sa prime d'objectifs individuels
- son intéressement collectif
- sa prime de vacances.

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

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 jour travaillés par le salarié cadre au forfait jour, 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 (dont 6 jours maximum pouvant être payés):

- soit placer des jours sur son C.E.T. en sus des possibilités de placement prévus dans cet accord

- 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'Epargne pour la retraite et pourront bénéficier d'une exonération de charges fiscales et sociales selon les dispositions légales au moment de l'alimentation.

Article 3 Gestion de l'épargne du CET et du passif social

Article 3.1 Gestion des droits épargnés

Lorsque le salarié décide d'alimenter son compte épargne 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 épargne temps
- et une fois par an, de la valorisation financière de son épargne sur son compte épargne temps à savoir des jours des repos épargnés et des éléments de salaire.

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

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

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 de base à la date d'utilisation, selon la formule suivante :

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

Pour la gestion des droits liés à l'utilisation du Compte Epargne Temps, il sera créé plusieurs compteurs distincts qui apparaîtront 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,
- des compteurs en jours, identifiant le nombre de jours de CP épargnés sur le CET des autres jours de repos épargnés (maximum 12 jours par an avec un plafond de 50 jours ouvrables et maximum 19 jours par an avec un plafond de 150 jours pour les salariés de plus de 50 ans en vue de la préparation d'un congé de fin de carrière).
- un compteur monétaire alimenté par les éléments de salaire placés 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.

CSF MEC SS

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 des dispositions portées à l'article 3.3 en matière de gestion du passif social, pour les collaborateurs de 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 capitalisés est plafonné à 19 jours ouvrables par an.

Le plafond de 50 jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié mentionné à l'article 3.3 du présent accord sera porté à 150 jours pour les collaborateurs âgés de plus de 50 ans. Au delà de 150 jours épargnés, pour les seniors de 50 ans et plus, les jours placés dans le CET pourront être transférés sur le PEG ou PERCO, selon le choix du salarié.

Article 4 Utilisation du Compte Epargne Temps

Article 4.1 Utilisation en jours

Les jours épargnés au compte épargne 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 soutien familial, 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 épargne 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, 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 courtes 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 financés par un compte épargne 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 épargne 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 soutien familial,
- 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

Les dispositions concernant le congé de fin de carrière définie dans ce présent accord se substituent à celles de l'accord intergénérationnel de CSF du 22 mai 2014.

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 avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Le salarié 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 équivalent au solde de son compte épargne temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

Préalablement à la prise de congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Lorsque les droits épargnés sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière 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 collaborateur 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.

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 conventionnelle si elle est due.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ, seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de rupture du contrat de travail.

Article 4.1.5 Utilisation du CET pour le don de congé

CSF s'engage à ouvrir une négociation avec les organisations syndicales représentatives afin de permettre aux collaborateurs d'utiliser leur CET pour le don de congé à un collaborateur dans le besoin. Cette négociation aura pour objectif de définir la mise en place du don de congé, les conditions pour y avoir recours, et les modalités d'utilisation.

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 tel que prévu à l'article 3.1 du présent accord.

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, etc...). Cependant pour les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 1 mois, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

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. Dans le cas contraire, le salarié est réintégré à l'issue du congé dans un emploi similaire et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ.

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 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. 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.

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 de tout ou partie des droits acquis au Compte Épargne Temps, sur justificatifs, dans les cas suivants :

- 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, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- Divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité, décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- 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 il pourra être porté 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 Épargne 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 (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

Article 4.2.3 Monétisation exceptionnelle des jours épargnés sur le CET

A l'occasion de la signature du présent accord, il sera offert, avant la fin d'année 2014 et au mois de juin 2015, la possibilité aux collaborateurs CSF, exceptionnellement, de monétiser l'ensemble de leur épargne du CET à l'exception des jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels.

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

Article 5 Régime fiscal et social des indemnités compensatrices

Article 5.1 Régime social

Les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un C.E.T. sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

Aussi, elles seront assujetties lors de la liquidation du C.E.T., notamment aux cotisations sociales suivantes :

- CSG et CRDS,
- cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés,
- taxe d'apprentissage,
- participation-formation continue,
- participation-construction,
- taxe sur les salaires,
- cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco.

Les droits acquis dans le cadre du C.E.T. sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

Article 5.2 Régime fiscal

En matière d'impôt sur le revenu, le traitement fiscal de l'indemnisation du congé est partiellement aligné sur son régime social : l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au compte épargne temps.

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

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 de C.E.T. du nouvel employeur. Si le nouvel employeur ne dispose pas de C.E.T., l'accord de C.E.T. de 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 ci-après.

Dans les autres cas de cessation de l'accord, le salarié percevra une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire. A sa demande, le salarié pourra prendre un congé pour l'intégralité de ses droits acquis dans un délai de 15 mois.

De même, 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, tout ou partie des jours placés du CET, 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 annuels. Dans ces cas, le salarié ne pourra pas ouvrir de nouveau compte épargne temps avant un délai de 2 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

La réouverture d'un C.E.T. avant ce délai de 2 ans est exceptionnellement autorisée pour les salariés en accident de travail ou en maladie professionnelle afin qu'ils puissent placer leurs congés payés conformément à l'article 2.1.2 sans avoir la possibilité de clôturer par la suite leur C.E.T. avant un délai de 5 ans.

Le C.E.T. est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation individuelle ou transfert individuel vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps. Dans le cas d'un transfert individuel vers une société n'appartenant pas au groupe 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.

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

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein de la société CSF, d'un compte épargne 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, à l'occasion du bilan social, du fonctionnement du C.E.T. Pour ce faire, l'employeur remettra un rapport de synthèse indiquant par catégorie socio-professionnelle :

- 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 au titre de la prime annuelle,
- l'utilisation de l'épargne,
- le nombre de clôtures de C.E.T.,
- un point sur le nombre de JRTT et CP non pris.

Article 8 Communication

A l'occasion de ce nouvel accord, une campagne de communication sur l'accord C.E.T. sera effectuée auprès des collaborateurs afin d'expliquer le fonctionnement du C.E.T.

Cette communication sera également mise à disposition sur le Portail.

Une information sur le fonctionnement du C.E.T. ainsi que les formulaires de placement seront remis aux salariés avec le bulletin de paie de mars et octobre.

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 avec effet rétroactif à compter du 1er juillet 2014, sous réserve de sa signature par un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise CSF et à l'absence d'opposition d'un ou de plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition à un accord doit, pour être valable, être notifiée aux signataires dans un délai de 8 jours à compter de la notification du texte contesté.

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

Article 9.2 Révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

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, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 9.3 Révision

En application des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 9.4 Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation syndicale 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 l'auteur de l'adhésion selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

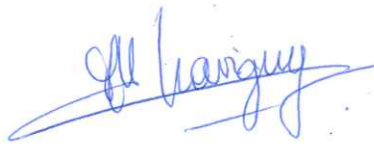
Article 9.5 Adhésion

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, au terme d'un délai de 8 jours à compter de sa notification, 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 16.10.2014

Pour la société CSF
Madame Marie Hélène CHAVIGNY

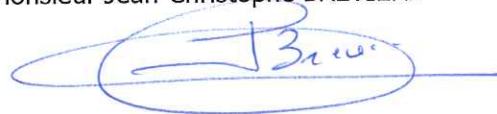


Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Madame Sophie JACOBİK



Pour la Fédération SNEC C.F.E – C.G.C.
Monsieur Philip Conrozier

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

