

Accord sur le Compte Epargne Temps de la Société Interdis

La Société Interdis, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Caen sous le numéro 421 437 591, représentée par Madame Marie-Hélène MIMEAU, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

ET

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Madame Mélika JOBARD, déléguée syndicale dûment habilitée ;

L'organisation syndicale FGTA - FO, représentée par Monsieur Pierre BAREILLE, délégué syndical dûment habilité ;

L'organisation syndicale SNEC CFE - CGC, représentée par Madame Céline DAVID, déléguée syndicale dûment habilitée.

D'autre part,

Ci-après dénommées « les Parties »

1
AKM
9/10
CD
P/S

Titre Préliminaire

Les congés pour convenance personnelle viennent accompagner la réduction du temps de travail en offrant aux salariés une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps personnel, et de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, les cadres de l'entreprise bénéficient d'une latitude suffisante pour organiser leur temps de travail et la planification de l'ensemble de leurs repos et congés payés. Cependant, la mission des cadres peut les amener à prendre en considération, dans la gestion de leur temps, des impératifs professionnels non prévisibles.

La Société Interdis entend néanmoins que les jours de repos et de congés payés soient effectivement pris.

C'est pourquoi les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :

- Dans le cadre du Compte Epargne Temps (CET)
- Dans le cadre du Congé de Fin de Carrière (CFC)

Les présentes dispositions se substituent à celles antérieures au compte épargne temps, étant précisé que les droits présents sur les compteurs ouverts antérieurement à la signature du présent accord restent acquis.

Titre 1 Le Compte Epargne Temps (CET)

Article 1 Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an, le dispositif du Compte Epargne Temps (CET) est accessible à tout salarié.

Le CET a un caractère facultatif. L'ouverture du compte se fait lors de la première affectation d'éléments au CET par le salarié.

Article 2 Alimentation du compte

Article 2.1 : Traitement de la fin de période

2.1.1 : pour les employés et les agents de maîtrise

A l'issue de la période annuelle de décompte (définie à l'article 5-2.1.1 du Titre 5 de l'accord relatif au statut collectif Interdis), les droits restants font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donnera lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du C.E.T.

2.1.2 : pour les cadres

Seuls les cadres de niveau 7,8 et 9 peuvent créditer le C.E.T. des jours travaillés excédentaires, ou le débiter des jours déficitaires constatés en fin de période annuelle de décompte (définie au 5-2.1.1 du Titre 5 de l'accord relatif au statut collectif Interdis).

Article 2.2 : Droits pouvant être crédités

Le compteur du Compte Epargne Temps ne peut en aucun cas être négatif.

Outre les droits issus du traitement de la fin de période tels que définis à l'article 2.1 du présent Titre 1 peuvent également être crédités :

AWM²
gms
PB

- les jours de repos supplémentaires,
- les jours de congés d'ancienneté,
- les jours de congés de fractionnement,
- les congés payés au-delà du congé principal de 4 semaines, dans la limite de 6 jours ouvrables par an,

et ce, dans les limites prévues par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Les parties conviennent que d'autres sources d'alimentation pourront être envisagées en complément de cet accord dans le cadre d'évolutions légales ou conventionnelles.

L'alimentation du CET se fait au mois de février de l'année N sur la base des éléments concernés de l'année N-1.

Article 2.3 Cas particuliers des salariés absents pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle

Les salariés ayant eu une suspension de contrat de travail égale ou supérieure à 3 mois continus dans l'année, en raison d'une absence pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, et reprenant le travail avant la fin de la période de prise, pourront demander le placement de leurs congés dans la limite du respect des plafonds.

Il est précisé que les salariés qui se trouveront en arrêt maladie en fin de période annuelle de décompte, conserveront les mêmes droits que les autres salariés concernant le placement des jours sur le C.E.T.

Article 2.4 Plafonds du Compte Epargne Temps

2.4.1 : Plafond annuel

Le C.E.T. est impérativement alimenté :

- par un nombre entier de jours de congés et de repos **ouvrés** pour les employés et les agents de maîtrise, dans la limite de 12 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrés maximum.
- par un nombre de jours de congés et de repos **ouvrables** pour les cadres, dans la limite de 12 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrables maximum.

2.4.2 : Plafonds globaux

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social, le nombre maximum de jours épargnés ne pourra excéder les limites absolues suivantes :

- 30 jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,
- 30 jours ouvrables pour les cadres.

Dès lors que cette limite sera atteinte, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés dans les conditions prévues à l'article 4 du présent titre 1.

Compte tenu des niveaux actuels des C.E.T. des salariés INTERDIS, une période transitoire est mise en place de la façon suivante :

- Pour les cadres :
 - o à compter du 1er novembre **2019**, le CET ne pourra excéder **60 jours ouvrables**,
 - o à partir du 1er novembre **2020**, le CET ne pourra excéder **50 jours ouvrables**,
 - o à partir du 1er novembre **2021**, le CET ne pourra excéder **40 jours ouvrables**,
 - o à partir du 1er novembre **2022**, le CET ne pourra excéder **30 jours ouvrables**.

- Pour les employés et les agents de maîtrise :
 - o à compter du **1er novembre 2019**, le CET ne pourra excéder **40 jours ouvrés**,
 - o à partir du 1er novembre 2020, le CET ne pourra excéder **30 jours ouvrés**.

Il est précisé que les jours de CET « exceptionnels » qui ont été attribués aux ex-salariés Carrefour Hypermarchés et Carrefour Marchandises Internationales dans le cadre de l'accord du 18/12/2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des indemnités de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres n'entrent pas dans le calcul du plafond total des droits pouvant être crédités.

Les salariés dont les droits C.E.T précédemment acquis dépassent les plafonds précités doivent liquider leurs droits excédentaires.

Un bulletin d'option leur sera adressé pour la première fois avec leur bulletin de paie de septembre 2019, puis chaque année en septembre, pour leur permettre d'utiliser leurs droits excédentaires.

Ils pourront :

- transférer leurs droits excédentaires dans le compte Congé de Fin de Carrière sous réserve de remplir la condition d'âge requise,
- transférer leurs droits excédentaires dans le PEG ou le PERCO,
- demander la monétisation de leurs droits excédentaires sans justifier des motifs de déblocages visés à l'article 4-4.

Les salariés concernés peuvent choisir de répartir leurs droits excédentaires entre plusieurs options.

Les salariés dont les droits excédentaires par rapport aux nouveaux plafonds dépasseraient 20 jours de CET peuvent solliciter un étalement de leur utilisation sur deux exercices fiscaux sous réserve de liquider au moins 10 jours par exercice fiscal.

Les salariés dont les droits excédentaires par rapport aux nouveaux plafonds dépasseraient 30 jours de CET peuvent solliciter un étalement de leur utilisation sur trois exercices fiscaux sous réserve de liquider au moins 10 jours par exercice fiscal.

Les salariés dont les droits excédentaires par rapport aux nouveaux plafonds dépasseraient 40 jours de CET peuvent solliciter un étalement de leur utilisation sur quatre exercices fiscaux sous réserve de liquider au moins 10 jours par exercice fiscal.

Article 3 Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours :

- ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise

Les jours de repos placés dans le Compte Epargne Temps exprimés en jours ouvrables seront donc transformés en jours ouvrés selon la formule suivante : nombre de jours versés au C.E.T. x5/6

- ouvrables pour les cadres.

Un relevé mensuel sous la forme d'un compte apparaît sur la fiche de paie.

Article 4 Utilisation du compte

En cas d'utilisation du compte sous forme de congés quel qu'en soit le motif et pour une durée inférieure ou égale à 30 jours le salarié sera assuré de retrouver son poste de travail à son retour.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including a signature and the number 4.

Article 4.1: Utilisation sous forme de congés

Les jours épargnés au CET 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
- un congé lié à la famille

Lors de l'utilisation du C.E.T. les jours prélevés dans le compte seront, dans l'ordre, pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement, puis sur les jours de repos supplémentaires versés dans le compte.

4.1.1 : Utilisation 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.

Il peut s'agir notamment des cas suivants :

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- 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,
- Catastrophe naturelle,
- Mariage ou PACS du salarié,
- Naissance d'un enfant,
- Divorce, dissolution d'un PACS ou séparation de fait avec le concubin,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Perte d'emploi du conjoint, du partenaire de PACS ou concubin,
- En cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé de parental d'éducation, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale,
- Sous réserve de l'accord des deux parties, réduction du délai de préavis en cas de démission.

La demande de congé doit être formulée un mois avant la date de départ effective en utilisant le formulaire de demande prévu à cet effet. Ce délai d'un mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Dans le cas d'un congé d'une seule journée, ce délai est réduit à 8 jours au moins avant la date de départ effective. Dans cette hypothèse, cette utilisation n'est pas soumise à l'épuisement d'autres types de congés.

Pour les congés supérieurs à une semaine, le congé peut être reporté pour une période maximale d'1 mois pour des raisons d'organisation de service. Une attention particulière pourra être apportée aux demandes qui seraient faites dans le cadre de situations exceptionnelles (ex : décès ...)

Le salarié peut également utiliser ses droits de manière régulière pour travailler à « temps partiel » sur une période déterminée. Dans cette hypothèse, sa demande de congé devra être formulée un mois au moins avant la première date de congé souhaitée et porter sur la totalité du temps travaillé partiellement souhaitée. Le congé pourra être reporté pour une période maximale d'un mois pour des raisons d'organisation de service.

Parmi les congés pour convenance personnelle, le salarié peut utiliser ses droits pour un congé de **longue durée** : congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique.

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

4.1.2 : Congés liés à la famille

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour un congé lié à la famille :

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

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

Article 4.2 : L'utilisation du C.E.T. pour le rachat des cotisations assurance vieillesse

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale).

Article 4.3 : L'utilisation du C.E.T. pour alimenter le PEG ou le PERCO

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 17 juin 2010 et à l'accord de Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 17 juin 2010.

Article 4.4 : 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 dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- 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,
- Catastrophe naturelle,
- Mariage ou PACS du salarié,
- Naissance d'un enfant,
- Divorce, dissolution d'un PACS ou séparation de fait avec le concubin,

MM 6
MS
CO
PS

- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Perte d'emploi du conjoint, du partenaire de PACS ou concubin,
- En cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé de parental d'éducation, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale.

La monétisation ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, à condition d'en faire la demande dans le délai de 2 mois suivant l'événement correspondant et sur présentation d'un justificatif.

Le versement est effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande a été faite et en tenant compte des dates d'arrêtés de paie.

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

Il est ici rappelé la possibilité pour le salarié de demander à bénéficier du régime du quotient ou d'étalement prévu dans le Code Général des Impôts, sous réserve d'en remplir les conditions (articles 163-0 A et 163 bis A du CGI).

Article 5 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l'intéressement, à la participation et à l'acquisition des droits à congés payés
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- les cotisations de retraite sont maintenues sur la base du salaire reconstitué.
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

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

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.

Il est également précisé que, pendant la période de prise de jours au titre du C.E.T, le salarié pourra continuer à utiliser ses droits épargnés restants pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 17 juin 2010 et à l'accord de Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 17 juin 2010.

Article 6 Indemnisation du congé

Le congé est rémunéré mensuellement, sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés. Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

7
AMJ
913
CD
PS

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

Titre II Le Congé de Fin de Carrière (CFC)

Le bénéficiaire 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.

Article 1 Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de un an, tout salarié âgé d'au moins 50 ans, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

L'ouverture du compte se fait lors de la première affectation d'éléments au CFC par le salarié.

L'âge requis pour l'ouverture d'un Congé de Fin de Carrière sera progressivement relevé à partir du 1er janvier 2019 selon le calendrier ci-dessous :

- 51 ans au 1^{er} janvier 2019
- 53 ans au 1^{er} janvier 2020
- 55 ans au 1^{er} janvier 2021

Compte tenu de la possibilité de bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein pour inaptitude conformément aux dispositions légales, les salariés titulaires d'une invalidité, les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés et les salariés justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50% pourront alimenter le CFC à partir de 50 ans, indépendamment des dispositions visées ci-dessus.

Article 2 Alimentation du congé

Le Congé de Fin de Carrière est alimenté dans les mêmes conditions que le Compte Epargne Temps, telles que définies à l'article 2 du Titre 1 du présent accord.

En outre, le salarié pourra verser dans son Congé de Fin de Carrière :

- la prime de vacances, soit l'équivalent de 13 jours ouvrables pour les cadres, 11 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise ;
- la prime de fin d'année, soit l'équivalent de 26 jours ouvrables pour les cadres, 22 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise.

Les jours de congés pouvant être épargnés chaque année devront être positionnés soit dans le Compte Epargne Temps, soit dans le Congé de Fin de carrière, au choix du salarié.

Par ailleurs, le salarié ayant souhaité ouvrir un Congé de Fin de Carrière et répondant aux conditions d'adhésion visée à l'article 1 du titre 1 du présent accord, peut également demander à transférer tout ou partie de ses droits acquis au titre du Compte Epargne temps, dans son compte Congé de Fin de Carrière.

Le plafond du Congé de Fin de Carrière est fixé à 150 jours. Ce plafond sera porté à 200 jours pour les salariés âgés de 60 ans.

Article 3 Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours :

8
Mm
915
CO
PD

- ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,
Les jours de repos placés dans le CFC exprimés en jours ouvrables seront donc transformés en jours ouvrés selon la formule suivante : nombre de jours versés au CFC x5/6
- ouvrables pour les cadres.

Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

Article 4 Congé de fin de Carrière à temps complet

Article 4.1 : Utilisation du compte

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière, dans la période précédant son départ à la retraite. Les parties souhaitent porter à l'attention du salarié les conséquences d'un départ à la retraite sans avoir le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 4 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

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 activité professionnelle salariée pendant le Congé de Fin de Carrière.

Article 4.2 : Situation du salarié pendant la période de prise de jours

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle,
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

Il est également précisé que, pendant la période de prise de jours au titre du Congé de Fin de Carrière, le salarié pourra continuer à utiliser ses droits épargnés restants pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 17 juin 2010 et à l'accord de Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 17 juin 2010.

Enfin, il est également précisé que le salarié qui quitte l'entreprise pour partir à la retraite, à l'issue d'un Congé de Fin de Carrière, bénéficie des dispositions relatives au versement de l'Indemnité conventionnelle de Départ en Retraite, dans les mêmes conditions qu'un salarié qui serait encore en activité, le cas échéant.

AM⁹
975
CD
PB

Article 5 Congé de fin de carrière à temps partiel

Article 5.1 : Utilisation du compte

Lorsqu'il précède le Congé de Fin de Carrière, le congé dans le cadre du Compte Epargne Temps pourra être pris en complément d'un temps partiel, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière à temps partiel jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier de ce type de congé, dans la limite du solde de son compte.

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

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 4 mois avant le début du congé.

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 activité professionnelle salariée pendant le Congé de Fin de Carrière.

Les salariés bénéficiant du temps partiel des salariés « âgés » prévus par l'accord d'entreprise contrat de génération peuvent également demander à utiliser leur CFC à temps partiel.

L'utilisation du CFC à temps partiel ne peut pas conduire à un temps de travail inférieur à :

- 15 heures minimum par semaine pour les employés et agents de maîtrise,
- 3 jours minimum par semaine pour les cadres en forfait jours (niveau 7).

Au moment de leur départ en retraite, les salariés en Congés de Fin de Carrière à temps partiel percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein reconstitué.

Article 5.2 : Situation du salarié pendant la période de prise de jours

Pendant cette période de congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié se trouve alors dans la situation suivante :

5.2.1 : Pour la partie travaillée :

Tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail, y compris l'indemnité compensatrice.

5.2.2 : Pour la partie non travaillée entrant dans le cadre du congé de fin de carrière :

- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle.

Article 6 Départ de l'entreprise

Le salarié pourra percevoir une indemnité conventionnelle en cas de départ à la retraite ou en cas de licenciement selon les dispositions applicables au sein de l'entreprise.

Titre III Dispositions communes

Article 1 Communication et informations destinés aux bénéficiaires

Chaque mois, les salariés, titulaires d'un compte épargne temps ou d'un congé fin de carrière seront informés, sous la forme d'un compte qui apparaîtra sur le bulletin de paye, des droits :

- acquis,
- pris,
- et du solde restant en fin de mois.

Article 2 Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie – Chirurgie - Maternité » et « Incapacité – Invalidité – Décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 3 Retour anticipé du salarié

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

Il devra en informer son responsable hiérarchique par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge au minimum 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

En cas de retour anticipé, les droits acquis non utilisés sur le C.E.T. ou le Congé de Fin de Carrière sont conservés sur le Compte Epargne Temps ou le Congé de Fin de Carrière.

Article 4 Régime fiscal et social des indemnités compensatrices

Article 4.1 : Régime social

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au Compte Epargne Temps ou au C.F.C. au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités correspondant aux droits accumulés sur un CET ou CFC 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.

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

Article 4.2 : Régime fiscal

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, 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 5 Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe Carrefour, 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.

Article 6 Cessation du C.E.T. et du C.F.C.

Le C.E.T. et le C.F.C. ne sont plus alimentés en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, le salarié aura le choix entre :

- percevoir une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire
- prendre un congé pour l'intégralité de ses droits acquis dans un délai de 15 mois.

Article 6.1 : Cessation du C.E.T. ou du C.F.C. à la demande du salarié

Le C.E.T. ou le C.F.C. peut être clôturé à la demande écrite du salarié. Il sera alors demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

Le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, d'une partie des jours placés sur le C.E.T ou C.F.C. à l'exception des congés payés, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas ouvrir de nouveau compte épargne temps ou C.F.C. avant un délai de 3 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

Article 6.2 : Autres causes de cessation du C.E.T. et du C.F.C.

6.2.1 : Rupture du contrat de travail

Le C.E.T. et le C.F.C. sont également clôturés automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation ou transfert vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps ou de C.F.C. Dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au Groupe le C.E.T. ou le C.F.C sera automatiquement clôturé, sous réserve de la possibilité d'effectuer un versement dans le PEG ou PERCO selon les modalités en vigueur pour ces dispositifs.

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

6.2.2 : Décès du salarié

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

Titre IV Dispositions finales

Article 1 Durée et prise d'effet

Le présent accord est applicable à la Société Interdis et est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 et expirera le 31 décembre 2022.

Article 2 : Révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet :

1 – d'une révision à tout moment jugé opportun par les parties dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L. 2222-5 du Code du travail. Ainsi, le droit de révision est réservé aux signataires de l'accord initial. L'avenant de révision peut n'être signé que par une seule des organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial.

2 – d'une dénonciation dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail.

Article 3 : Clause rendez-vous

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les Parties conviennent que dans l'hypothèse où une disposition réglementaire ou légale venait à rendre inapplicable une des dispositions du présent accord, des négociations s'engageront dans les trois mois de l'entrée en vigueur de ladite disposition.

Article 4 : Publicité

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société Interdis :

- En 2 exemplaires (dont une version sur support papier et une version sur support électronique) auprès de la Direction régionale de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne. ;
- Et en un exemplaire auprès du Greffe du conseil de Prud'hommes de Longjumeau.

Fait à Massy, le 21 novembre 2017

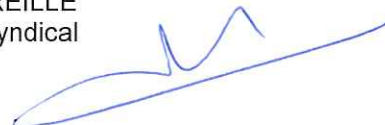
Pour la Société Interdis
Marie-Hélène MIMÉAU
Directrice des Ressources
Humaines



Pour le Syndicat CFDT
Melika JOBARD
Déléguée Syndicale



Pour le Syndicat FGTA-FO
Pierre BAREILLE
Délégué Syndical



Pour le Syndicat SNEC CFE-CGC
Céline DAVID
Déléguée Syndicale

