

ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre les soussignés :

La société LODI

Code NAF n°2020 Z

Dont le siège est situé Parc d'Activités des Quatre Routes – 35390 GRAND-FOUGERAY

Relevant de l'URSSAF de RENNES, n° 537 000 000 500 976 746,

Représentée par Monsieur Alexis LOCKMAN, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

D'une part,

Et :

Les membres titulaires du CSE représentant la majorité des voix aux dernières élections professionnelles

D'autre part,

ETANT PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT

La société s'efforce depuis plusieurs années d'offrir à ses collaborateurs le meilleur équilibre possible entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Dans la continuité de cette démarche, elle a considéré qu'une plus grande souplesse dans les modalités de prise des congés payés pourrait améliorer cet équilibre, cette souplesse pouvant prendre la forme d'une possibilité d'épargner des droits à congés, en vue de bénéficier, à un moment choisi, de périodes d'absences rémunérées.

Il est apparu que le compte épargne temps (ci-après CET) pouvait permettre de répondre à l'objectif ci-dessus.

Fondé sur le volontariat, le CET ouvre en effet à chacun, la faculté de se constituer une épargne en temps, pour permettre l'exercice ultérieur de congés financés.

Le CET doit néanmoins s'articuler harmonieusement avec les contraintes de fonctionnement d'une PME et ne doit pas aller à l'encontre du principe selon lequel la priorité de l'entreprise est de favoriser le bien-être et la qualité de vie au travail par une prise de repos suffisante.

Aussi, il a été décidé de trouver un juste équilibre en limitant les possibilités d'alimentation du CET et en plafonnant les compteurs, de telle sorte que la mise en œuvre du CET reste compatible avec les contraintes et priorités ci-dessus.

IL A ÉTÉ ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT

Article 1 – Cadre Juridique

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, a pour objet de mettre en place le CET dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail, le CET peut être mis en place par une convention ou un accord d'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 3151-2 du code du travail, selon lequel le CET permet notamment d'accumuler des droits à congé rémunéré, en contrepartie des périodes de congé non pris.

Article 2 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le présent accord est fondé sur le volontariat, tant en ce qui concerne l'ouverture du compte, que son utilisation.

Article 3 – Ouverture et tenue du compte

Le CET peut être ouvert à tout moment à la demande expresse du salarié.

Les salariés intéressés en font la demande écrite auprès de du service ressources humaines en souscrivant un formulaire d'ouverture du compte.

Un compte ne peut être débiteur.

Un compte ne peut rester ouvert que tant que le titulaire est salarié de la société.

Article 4 – Principes d'alimentation du compte

4.1 – Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté exclusivement par les congés payés annuels en sus des 20 jours ouvrés de congés payés, soit par la 5ème semaine de congés payés (5 jours ouvrés au plus par an).

Le CET ne peut être alimenté que par journée(s) entière(s).



Il est rappelé que la loi interdit la monétisation des congés payés. Le congé payé annuel peut ainsi être affecté au CET dans la limite précisée ci-dessus, mais ne peut pas être monétisé.

Comme seuls les jours de congés payés ont vocation à alimenter le CET, aucune monétisation ne sera possible.

4.2 – Période et procédure d'alimentation du CET

L'alimentation du compte peut être décidée à tout moment durant la période de prise des congés payés (période de 12 mois qui suit la période d'acquisition des congés payés).

La demande sera adressée par écrit auprès du service ressources humaines en souscrivant un formulaire.

Pour la première année, les demandes d'alimentation du CET devront intervenir au plus tard le 31 mai 2025, au titre des congés acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024.

4.3 – Plafonnement des droits

L'épargne temps stockée dans le CET est plafonnée à 10 jours.
Une fois le plafond atteint, il sera impossible d'alimenter le CET.

Article 5 – Gestion du CET

La gestion du CET est assurée par l'entreprise.
Les droits inscrits en temps sur le compte sont exprimés en jours ouvrés.

Article 6 – Utilisation du CET

6.1 – Utilisation pour indemniser tout ou partie d'une absence

Les jours de congés capitalisés dans le CET peuvent être utilisés pour indemniser les absences ou congés suivants, dans la limite des droits acquis dans le CET :

- Congés légaux qui ne sont pas rémunérés par l'entreprise,
- Congé de formation personnelle du salarié, en dehors des formations prises en charge par l'entreprise dans le cadre de la formation continue,
- Ou toute autre absence non rémunérée pour convenance personnelle.

La demande de prise d'un congé indemnisé dans le cadre du CET doit intervenir au moins 1 mois avant la date de début de l'absence.

Le salarié doit en informer le service ressources humaines ainsi que sa hiérarchie dans le respect du délai ci-dessus.

Si le délai est respecté par le collaborateur, la société ne pourra refuser la prise du congé. Elle pourra néanmoins la reporter une fois en cas de contraintes impératives de service.

6.2 – Indemnisation du congé

Toute journée d'absence dans le cadre du CET est indemnisée selon les mêmes modalités que les congés payés.

Le versement se fait à la date habituelle de paiement des salaires.

L'indemnité perçue est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale et à impôt sur le revenu dans les mêmes conditions qu'un salaire.

6.3 – Statut du salarié durant le congé indemnisé par le CET

Pendant toute la durée du congé indemnisé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

La période d'absence sera assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés en application des dispositions légales ou conventionnelles. Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté.

Le collaborateur ne pourra interrompre un congé indemnisé par ses droits issus du CET qu'avec l'accord de l'entreprise, la date de retour étant alors fixée d'un commun accord, sauf dispositions légales contraires.

Article 7 – Liquidation du compte

7.1 - Rupture du contrat sans transfert possible

En principe, si le contrat de travail est rompu pour quelque motif que ce soit, le CET est clôturé.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'épargne temps correspondant à la valorisation monétaire de l'ensemble de ses droits acquis figurant sur le compte, mais non encore pris.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées lors de son règlement. Cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu lors de son versement.

7.2 – Rupture du contrat avec transférabilité du CET

En cas de rupture du contrat de travail suivie d'une embauche chez un nouvel employeur, la valeur du compte peut être transférée au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

7.3 - Décès du bénéficiaire

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET seront dus aux ayants droits du salarié au même titre que le versement des salaires arriérés.

7.4 – Garanties des droits acquis sur le compte épargne temps

Pour limiter le montant des droits affectés au CET, et donc le risque de non-paiement en cas de défaillance de l'employeur, la loi prévoit, en l'absence de dispositif d'assurance ou de garantie financière complémentaire, la liquidation automatique des droits lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS. Les droits « excédentaires » font donc l'objet d'une conversion monétaire puis sont versés sous forme d'indemnité au salarié.

Article 8 – Information du salarié

Les salariés seront informés du CET et de ses modalités de fonctionnement par publication du présent accord sur l'intranet de l'entreprise.

Chaque titulaire d'un compte CET pourra suivre l'état de son compteur sur son bulletin de salaire.

Article 9 – Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er février 2025.

Article 10 – Suivi et interprétation de l'accord

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est prévu une information annuelle du CSE sur l'alimentation et l'utilisation des compteurs de CET.

En outre, en cas de difficulté d'interprétation d'une clause de cet accord, il est prévu que la Direction ou l'un de ses représentants se réunira avec le CSE afin de parvenir à une interprétation commune.

Article 11 : Révision de l'accord

La révision du présent accord pourra être engagée selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre, accompagnée du projet d'avenant proposé. Une négociation doit alors s'ouvrir au plus tard dans le délai de 2 mois suivant la première présentation ou la date de remise de la lettre de demande de révision.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

Article 12 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé moyennant un préavis de trois mois.

A compter de l'expiration du préavis de dénonciation, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de douze mois.

Article 13 - Dépôt légal

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par le représentant légal de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Fait à Grand-Fougeray, le 22/01/2025

Pour la société LODI

Alexis LOCKMAN

Pour le CSE de la société LODI

Fred DELATTRE

