



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

ENTRE :

La société **SA TAPIS SAINT MACLOU**, dont le siège est situé 330, rue Carnot CS 50 149 – 59 391 WATTRELOS Cedex, représentée par Madame _____, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

La CFDT représentée par Messieurs _____ et _____ en leur qualité de Délégués syndicaux,

La CFE-CGC représentée par Monsieur _____ en sa qualité de Délégué syndical,

La CFTC représentée par Messieurs _____ et _____ en leur qualité de Délégués syndicaux.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Le Compte Epargne Temps (CET) permet aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de rémunération afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.

Le CET a été créé, au sein de la société Tapis Saint Maclou par un Accord d'entreprise du 6 juillet 2011. Les dispositions de cet Accord ont été amendées par l'avenant n°1 du 27 juillet 2015.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2021, les signataires du présent Accord ont souhaité adapter les conditions de placement et d'utilisation du CET et ont souhaité faciliter la lisibilité des mesures relatives au fonctionnement du CET en concluant un nouvel Accord.

Ce nouvel Accord d'entreprise remplacera toutes les dispositions prévues à l'Accord initial du 6 juillet 2011 et à l'avenant N°1 du 27 juillet 2015, selon les dispositions suivantes :

Article I. Conditions d'institution d'un CET

La société TAPIS SAINT-MACLOU SA institue un CET dans le cadre de l'article L 3151-1 et suivants du Code du travail, et sur la base des dispositions du présent Accord d'entreprise.

Le CET a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite de se constituer une épargne libellée en jours, en affectant sur un compte individuel ouvert à son nom :

- des jours d'ancienneté ou de RTT non pris ;
- des éléments monétaires convertis en jours ou fraction de jours.

Cette épargne va ainsi permettre au salarié :

- d'accumuler des droits à congés rémunérés ;
- de bénéficier d'une rémunération immédiate et/ou différée.

Article II. Ouverture et tenue du compte

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive de tout salarié, sans condition d'ancienneté, qui en fait la demande à la DRH par courrier, courriel ou au moyen d'une demande saisie dans un logiciel de GTA.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément les droits que le salarié entend affecter au CET.

Concernant le choix des éléments à affecter, deux campagnes de placement auront lieu au cours de chaque année civile, au mois de Juillet et de Décembre.

Le compte individuel est tenu par l'employeur qui inscrit sur le bulletin de paie, le solde en heures.

La gestion du CET sera effectuée par la société Tapis SAINT-MACLOU SA qui se réserve, le cas échéant, la possibilité de mettre en place ou de développer un outil de gestion informatique approprié et/ou d'externaliser tout ou partie de la gestion administrative et/ou financière.

Article III. Alimentation CET

Dans le cadre de l'alimentation du CET, l'apport est limité à 10 jours par année civile, exception faite des Poseurs, Aides Poseurs et Peintres dont l'apport est limité à 11 jours par année civile, toutes formes d'alimentations comprises : en temps ou en éléments de rémunération ou les deux.

1 - Apport en temps de repos à l'initiative du salarié

Les temps de repos ci-dessous, sont placés sur le CET de manière totale ou partielle, à la seule initiative du salarié, à la condition de prévenir sa hiérarchie, dès le mois de Juillet et de Décembre au plus tard, dans le cadre des deux campagnes annuelles de placement, afin de tenir compte de sa décision dans l'élaboration du planning.

- Les congés d'ancienneté
- Les jours de RTT

2 - Apport en éléments de salaire

Chaque salarié peut également demander à l'entreprise d'affecter sur son CET individuel, tout ou partie des primes de toute nature : travail le dimanche, travail les jours fériés, primes exceptionnelles.

3 - Abondement de l'employeur

Un abondement à hauteur de 5 % est mis en place pour tous les jours venant alimenter le Plan d'Épargne mis en place par l'entreprise.

4 - Mode de calcul de conversion

Les jours affectés au CET sont convertis en heures et centièmes d'heure.

Article IV. Utilisation du CET

Les droits acquis par le salarié sur son compte individuel pourront être utilisés dans les conditions suivantes :

1 - Utilisation sous forme de congés rémunérés

• Les congés autorisés dans le cadre du CET sont les suivants :

- Congés divers
 - congé parental d'éducation (au sens de l'article L1225-47 du Code du travail),
 - congé pour création d'entreprise (au sens de l'article L3142-78 du Code du travail),
 - congé de solidarité internationale,
 - congé sabbatique (au sens de l'article L3142-91 du Code du travail),
 - congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif (au sens des articles L6321-2 et suivants du Code du travail),
 - congé sans solde d'au moins une semaine
- Aménagement d'un temps partiel
- Congé pour cessation totale ou progressive d'activité

Concernant les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière, ils pourront être utilisés dans les cas suivants :

- Anticipation du départ volontaire en retraite
- Retraite progressive
- Congé de fin de carrière

• Délais de prévenance

Les congés sont pris à l'initiative du salarié sous réserve de respecter le délai de prévenance légal, conventionnel ou relevant du règlement intérieur de l'entreprise applicable à la nature du congé demandé.

Toutefois, l'entreprise pourra différer le départ en congé du salarié dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

2 - Utilisation sous forme de rémunération immédiate

• Conditions d'utilisation sous forme de rémunération immédiate

Dans la limite d'une somme équivalente à 10 jours épargnés et par exception pour les Poseurs, Aides Poseur et Peintres à 11 jours épargnés, le salarié pourra demander chaque année la liquidation de ses droits pour en bénéficier sous forme de complément de rémunération.

Ce plafond pourra être cumulé sur deux ans, portant ainsi la limite de rémunération immédiate à une somme équivalente à 20 jours épargnés sur 2 ans, et par exception pour les Poseurs, Aides Poseur et Peintres à 22 jours épargnés sur 2 ans.

A titre d'exemple, un salarié n'ayant pas demandé de rémunération immédiate l'année N pourra demander le versement immédiat dans la limite de 20 jours épargnés en année N+1 tandis qu'un

salarié ayant demandé une rémunération immédiate de 8 jours épargnés l'année N pourra demander le versement immédiat de 12 jours épargnés en année N+1.

Les sommes débloquées sont soumises à charges sociales et fiscalement imposables.

La valeur du montant débloqué se fera selon la formule suivante, pour des raisons d'équité compte tenu des différences de système de rémunération sur la base :

- Pour les salariés du siège ayant une rémunération fixe :
Nombre d'heures acquises X taux horaire du mois calculé selon la méthode suivante : (salaire fixe + prime d'ancienneté éventuelle) / 151.67 h

- Pour les salariés du réseau ayant une rémunération avec une part variable :
Nombre d'heures acquises X Base CP + fixe / 151.67 h

- **Délais de prévenance**

Un délai de prévenance d'un mois devra être respecté pour toute demande de déblocage du CET sous forme de rémunération immédiate.

3 - Utilisation sous forme de rémunération différée

A la demande du salarié, les droits inscrits sur son compte individuel, peuvent, en tout ou partie et à tout moment, être liquidés en unités monétaires pour :

- Alimenter le Plan d'Epargne Entreprise mis en place par l'entreprise,
- Racheter un ou plusieurs trimestres de cotisation retraite, sous réserve des dispositions de l'article L 351-14-1 et de l'article D351-3 et suivants du Code de la sécurité sociale

4 - Plafond des droits épargnés

Le montant des droits pouvant être capitalisés sur le CET est plafonné de façon à ce que la contre-valeur monétaire des droits inscrits sur le CET, ne puisse pas dépasser le plus haut montant des droits garantis par l'Assurance des Créances des Salariés (AGS) et définit à l'article D3253-5 du Code du travail.

Ainsi, en l'état de la législation en vigueur au 30 septembre 2021, le montant maximum de la garantie s'élève à :

- 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage soit **82 272 €** pour l'année 2021 pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté
- 5 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage soit **68 560 €** pour l'année 2021 pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté
- 4 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage soit **54 848 €** pour l'année 2021 pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté

5 - Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, et quel qu'en soit le motif, les droits inscrits au sein du CET donnent lieu au versement de la totalité des droits inscrits en CET.

En cas de décès, ce versement est effectué aux ayants-droit du salarié.

En cas de changement d'employeur, le transfert des droits acquis par le salarié vers le CET dont il disposera auprès de son nouvel employeur sera possible sous réserve de l'accord écrit des 3 parties.

6 - Renonciation à l'utilisation CET

Tout salarié peut renoncer à son CET sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois. Les droits inscrits sur le compte individuel CET seront alors liquidés sous forme de congés rémunérés à raison de 10 jours par an pour tous les salariés jusqu'à épuisement des droits.

Article V. Situation du salarié pendant le congé

1. Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base Congés payés au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que celles des salaires dans l'entreprise.

2. Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

3. Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du CET précède un départ à la retraite ou, de façon plus générale, un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilités et d'une rémunération au moins équivalente.

Article VI. Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 9 novembre 2021.

Article VII. Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute révision du présent Accord jugée nécessaire par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Dans tous les cas, les parties signataires mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'Accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à l'application de l'Accord d'entreprise dans son contenu initial, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'Accord dans les conditions ci-dessus évoquées, et ce, conformément aux dispositions légales.

Article VIII. Dénonciation de l'Accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article IX. Dépôt et publicité de l'Accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme en ligne accompagné des pièces requises et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Roubaix.

Afin d'assurer la publicité de cet accord auprès des salariés, il est prévu une diffusion au moyen d'un affichage en magasin et au siège social de l'entreprise et d'une publication sur l'intranet.

Fait à Wattrelos, le 9 novembre 2021 en 9 exemplaires originaux.

Pour l'entreprise
La Directrice des Ressources Humaines
Madame

Pour la CFDT
Les Délégués Syndicaux

Pour la CFE-CGC
Le Délégué Syndical

Pour la CFTC
Les Délégués Syndicaux