****

**ACCORD SUR LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)**

**Entre**

**La société :**

Raison sociale : EGELHOF SAS

Siren : 318164423

Siège Social : Rue du Moulin

Code postal : 67220 BREITENBACH

Représentée par Mr …

Agissant en qualité de Directeur Général

**d'une part,**

**Et**

**Les représentants des organisations syndicales représentatives suivantes :**

* la Confédération générale du travail (CGT) représentée par Mme …, agissant en qualité de délégué syndical
* la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) représentée par Mr …, agissant en qualité de délégué syndical

**d'autre part,**

**PREAMBULE :**

Le présent accord est mis en place afin de permettre aux salariés qui le souhaitent d’épargner des jours en vue permettre la réalisation de projets individualisés.

**Article 1 - Objet**

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prise ou d’heures en provenance des compteurs RCR ou CT. Ce compte épargne-temps a pour objectifs principaux de : favoriser les départs à la retraite anticipée, le report des jours de congés pour accomplir un projet personnel, se constituer un complément de retraite.

**Article 2 - Salariés bénéficiaires**

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

**Article 3 - Ouverture et tenue de compte**

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de la Direction des ressources humaines, en précisant les modes d'alimentation du compte.

**Article 4 - Alimentation du compte**

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps par du temps de repos ou d’heures en provenance des compteurs RCR ou CT dont la liste est fixée ci-après :

Tout salarié peut décider de porter sur son compte :

*- tout ou partie de sa* ***cinquième semaine de congés payés****;*

*- des* ***jours d’ancienneté****;*

*- des heures acquises au titre des* ***repos compensateurs de remplacement (RCR)*** *mais également au titre des compteurs* ***compte temps(CT)*** *générés en application de l’accord d’Entreprise sur l’organisation du temps de travail;*

*- des* ***jours de repos liés au******forfait jours****;*

La variation du solde du CET capitalisé au 31/12 ne doit pas excéder 52H30 heures (ou 7 jours) d’une année à l’autre. Ce dernier ne peut dépasser la limite de 157H30 heures cumulées (ou 21 jours). Le dernier seuil pourra être toléré à une limite de 225 heures (ou 30 jours) si le salarié à un âge supérieur de 57 ans.

Dans l’hypothèse où l’alimentation excède 52H30 ou 7 jours, la différence supérieure à cette limite sera automatiquement versée au PERCO du salarié ou devra encore être pris sous forme de repos avant le 31/12 de la même année.

**Article 5 - Utilisation du compte pour financer un congé**

Le compte épargne temps est utilisé pour indemniser les congés ci-après :

***- Congés de fin de carrière***

Les droits affectés au compte épargne temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d’anticiper son départ en retraite.

***- Congés légaux et conventionnels***

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés, par jour entier, pour indemniser même partiellement, les congés suivants :

Congé parental d’éducation, congé sabbatique, congé pour création d’entreprise  et en règle générale tous les types de congés sans solde pour motif personnel, définis par les dispositions légales et assimilées.

***- Congés de formation***

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés, par jour entier, pour indemniser même partiellement, des temps de formation effectués en dehors du temps de travail ;

***- Passage à temps partiel***

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés, pour indemniser des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel ;

**- Effectuer un don de jours**

Effectuer un don de jours de repos à un collègue dont l’enfant est gravement malade et à moins de 20 ans (loi du 9 mai 2014). Ce don est limité à un maximum de 3 jours par salarié et par an.

**ARTICLE 6– SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE**

Hormis dans les hypothèses de rupture du contrat de travail, le salarié en congé CET conserve les prérogatives normales du salarié, notamment en restant électeur aux élections professionnelles.

Pendant la période d'indemnisation, le salarié bénéficie de tous les avantages sociaux non liés à la présence ou au travail effectif du salarié. La durée du congé CET effectué est notamment prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié et aux congés payés.

Lorsque l'indemnité CET est versée de façon périodique, elle a un caractère forfaitaire et définitif. En conséquence, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne sont modifiés du fait de l'intervention de jours fériés ou chômés.

En cas de maladie (ou accident) du salarié pendant le congé CET, nécessitant l'arrêt de travail du salarié, ce dernier est toujours considéré en congés CET et l'employeur continue à lui verser l'indemnité CET, conformément aux règles habituellement appliquées dans l'entreprise.

Dans le cas où l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la période de congés CET, les jours d'arrêt de travail au-delà de cette période sont indemnisés selon le régime habituel.

Cette dernière disposition n'est pas applicable dans l'hypothèse d'un congé pour cessation anticipée de fin de carrière.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne temps sont dus aux ayants droit du salarié.

**Article 7 - Utilisation du CET SOUS FORME MONETAIRE**

Le salarié peut choisir de liquider totalement ou partiellement sous forme monétaire ses droits acquis dans le CET à l’exception des jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés, pour :

***- Complémenter sa rémunération***

Le salarié peut à tout moment demander à percevoir partiellement ou totalement l’intégralité des droits épargnés sous forme monétaire.

***- Alimenter un PERCO***

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés par le salarié pour alimenter le PERCO dans la limite de 10 jours par an.

*En cas d’alimentation d’un PERCO, il sera procédé au versement des sommes affectés au PERCO chaque année la dernière semaine de novembre. Les salariés devront donc informer le service du personnel, au plus tard à la même date que l’article 8.1 du présent accord, du nombre de jours qu’ils souhaitent affecter au PERCO (dans la limite de 10 jours).*

**ARTICLE 8 – FORMALITES D’ALIMENTATION ET D’UTILISATION DU COMPTE**

**8.1 – Alimentation du CET**

La demande d’alimentation du CET est formulée par courrier adressé au service du personnel. Au préalable, chaque salarié aura la possibilité de consulter ses compteurs via la plateforme mise à sa disposition.

Ce courrier doit préciser notamment la nature des jours ou heures alimentant le compte et leur nombre.

*Pour la bonne gestion du CET, le salarié doit adresser son courrier au service du personnel avant le 10 Décembre de l’exercice civil en cours. Toute demande après cette date sera refusée.*

 **8.2 – Utilisation du CET**

Pour l’utilisation du crédit CET, le salarié fait une demande auprès de sa hiérarchie pour accord qui la transmettra ensuite au service du personnel.

Le nombre des crédits CET est débité en fonction de la demande d’utilisation.

La demande devra être faite auprès de la direction dans un délai adapté avant la date prévue. La direction s’engage a y répondre dans une délai approprié.

Le présent accord autorise l’utilisation des crédits du CET à l’initiative de l’employeur lorsque les caractéristiques des variations de l’activité de l’entreprise le justifie. Cette mesure s’applique après consultation des IRP.

Les salariés souhaitant bénéficier d’un congé de fin de carrière devront le faire savoir 6 mois avant la date prévue pour le départ.

**ARTICLE 9 ‑ SORT DES CREDITS CET EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

N'est pas considérée comme une rupture du contrat de travail entrant dans le cadre du présent article, toute mutation interne au sein de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail le salarié a la possibilité soit d’obtenir :

* **une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l’ensemble des droits acquis**

La base de calcul est le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

Les sommes dues en cas de rupture du contrat de travail de travail, sont versées au salarié ou à ses héritiers en cas de décès.

La date de rupture du contrat de travail est celle du dernier jour du préavis exécuté ou non.

Le montant de l'indemnité est soumis aux mêmes charges, contributions et cotisations sociales que le salaire, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du salarié le cas échéant. L'indemnité est versée au salarié (ou aux héritiers en cas de décès) sous forme d'un versement unique, avec le solde de tout compte.

* ***le transfert des droits acquis vers le nouvel employeur*** *(possible seulement dans le cas d’une mutation d’un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ou imposé dans le cadre d’une convention collective applicable aux 2 entreprises)*

*L’entreprise adressera au nouvel employeur la valorisation monétaire des droits ainsi que tous les éléments de tenue du compte CET (alimentation différenciée par type d’alimentation…)*

**Article 10 –** **GESTION DU CET**

**10.1 – Principes de gestion**

Les comptes individuels sont gérés soit par l’approvisionnement de jours soit par l’approvisionnement d’heures.

**10.2 – Ouverture, suivi individuel du CET et revalorisation du compte**

Il est ouvert au nom de chaque salarié alimentant un CET, un compte individuel CET.

Le salarié pourra consulter sur la plateforme mise à disposition un relevé de son solde CET. Le solde des jours et heures du CET ne peut être négatif.

**10.3 – Calculs lors de l'utilisation du CET**

La somme versée au salarié à raison de l'utilisation est égale au produit du nombre de jours CET utilisés par la valeur du taux journalier à la date d'utilisation.

La somme versée au salarié à raison de l'utilisation est égale au produit du nombre d’heures CET utilisées par la valeur du taux horaire à la date d'utilisation.

Les jours et les heures utilisés sont inscrits au débit du compte.

**10.4 – Garantie des droits en CET**

Les droits acquis dans le cadre du CET (équivalent monétaire) sont garantis par l’AGS dans la limite de son plafond maximum de vingt fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions d’assurance chômage.

**Article 11 – DISPOSITIONS GENERALEs**

**11.1 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

# 11.2 – Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties signataires. Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

# 11.3 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes conformément aux dispositions nouvelles de l’article D 2231-4 du Code du Travail, pris en application du décret du 15 Mai 2018.

Fait à Breitenbach, le 28/11/2018

Signatures

Pour le Syndicat CGT Pour la société EGELHOF SAS Mme … Mr …

Pour le Syndicat CFTC

Mr …