

ACCORD relatif au Compte Epargne Temps

Entre les soussignés

Eau du Grand Lyon - la Régie, domiciliée à l'Hôtel de la Métropole, 20 rue du Lac, 69003 Lyon, représentée par M. Christophe Drozd, en qualité de Directeur,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Régie :

Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Brigliadori David.

Le syndicat CFE-CGC, représenté par M. Laffin Philippe.

d'autre part,

Ci-après ensemble « les Parties »,

Préambule

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines et afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un Compte Épargne Temps (CET) au bénéfice des salariés de la Régie.

Le CET s'inscrit dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, en donnant aux salariés la possibilité de gérer leur temps de travail de manière plus souple, et de mieux préparer certains projets personnels ou professionnels.

La Direction et les délégués syndicaux souhaitent rappeler que la prise des jours de congés payés, ou des jours de récupération doit néanmoins rester régulière.

Le CET n'est pas là pour remédier aux éventuels problèmes de gestion des moyens humains et l'épargne sur le CET doit être un acte volontaire de la part du salarié.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place, de gestion et d'utilisation du CET au sein de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il précise notamment les conditions d'alimentation du CET (congrés, jours de repos,...), les modalités de gestion des jours accumulés et les possibilités de liquidation du compte, qu'il s'agisse de congés supplémentaires, ou de préparation à la retraite.

Les partenaires sociaux se sont ainsi entendus sur cette mise œuvre, dans les termes qui suivent.

Article 1 - Objet

Le CET, basé sur le volontariat, a pour finalité de permettre aux salariés bénéficiaires :

- d'épargner les jours de congés payés ou de repos non pris au 31 décembre de l'année, afin de pouvoir en disposer ultérieurement
- de verser tout ou partie des jours épargnés sur le CET sur un ou des dispositif(s) d'épargne salariale
- de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie des jours affectés au CET, au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise dans les conditions prévues par l'accord Handicap et Solidarités (enfant gravement malade, etc).

Article 2 - Salariés bénéficiaires

Tout salarié ayant une ancienneté de 12 mois dans l'entreprise peut bénéficier du CET mis en place par l'Accord.

Les présentes dispositions ont vocation à s'appliquer aux salariés titulaires d'un CDI transférés de la société Eau du Grand Lyon le 1er janvier 2023, aux fonctionnaires détachés sur des contrats de droit privé ou public (Directeur et Agent comptable), ainsi qu'aux salariés embauchés à compter du 1er janvier 2023.

Article 3 - Alimentation du CET et plafonds

Article 3.1 – Alimentation :

Le CET pourra être crédité, au choix et à l'initiative du salarié, des éléments temporels suivants:

- jours de congés payés non pris à la date du 31 décembre de l'exercice de référence et excédant la durée de la quatrième semaine ;

- heures correspondant au repos compensateur de remplacement et au repos d'astreinte transformées en jours (7 heures valant un jour) ;
- jours de repos dus au titre du dépassement du forfait annuel « jours » des cadres;

L'unité de compte du CET est le jour.

Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par la Régie.

Article 3.2 - Modalités d'alimentation du CET

La première alimentation du CET initie l'ouverture d'un compte individuel au nom du salarié (ci-après le « **Compte Individuel** »).

Pour verser sur son Compte Individuel, le salarié devra remplir un « formulaire de versement sur le CET » disponible auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Il porte sur ce formulaire (les) l'élément(s) d'alimentation autorisé(s) par l'accord de CET qu'il souhaite épargner ainsi que leur nombre.

Le nombre de jours pouvant être placés sur le CET est limité à 10 jours maximum par année civile.

Les demandes devront être déposées au service RH avant le 31 décembre de chaque année civile.

Article 3.3 – Plafond maximum du CET

Le CET du salarié pourra compter 70 jours au maximum.

Article 3.4 – Cas particulier des salariés détachés de la Métropole de Lyon ayant bénéficié d'un transfert de CET préexistant.

Par Délibération n° 2022-1384 en date du 12 décembre 2022, les salariés détachés de la Métropole de Lyon ont pu bénéficier du transfert du CET dont ils disposaient à la Métropole. Ils peuvent utiliser ces droits, préalablement acquis, au sein de la Régie, dans la limite de 7 jours maximum par an ; conformément à l'article 9 du chapitre VII portant accord sur l'aménagement du temps de travail.

Les salariés conserveront ainsi le CET hérité de la Métropole et pourront également prétendre à l'ouverture d'un CET Régie. Ils auront la possibilité d'utiliser, à leur discrétion, les jours épargnés sur leur CET Métropole ou leur CET Régie (principe de cumul de pose). En revanche, seul le CET Régie pourra être alimenté (principe de non-cumul d'alimentation).

Article 4 - Utilisation du CET

Article 4.1 - Pose des jours de CET

Il est de convention expresse entre les parties que le CET ne saurait être mobilisé que dans la mesure où l'ensemble des droits à congés payés, autres congés de toute nature et compteurs de repos compensateurs sont épuisés.

Sous cette réserve, le CET peut être utilisé discrétionnairement par le salarié.

Les jours sont utilisables dès la première journée épargnée.

La pose des jours de CET peut-être réalisée en journées ou demi-journées.

Les parties signataires conviennent que les jours de CET peuvent être accolés à des congés payés, ou autres repos.

Au même titre que les autres jours de congés / repos la demande de pose devra être saisie directement dans le logiciel NIBELIS et sera soumise à la validation hiérarchique du manager.

Le caractère discrétionnaire est relatif à l'usage du CET, pas aux modalités de liquidation (voir infra).

Article 4.2 - Alimentation des dispositifs d'épargne salariale (PEE, PERCO ou équivalents)

Le salarié peut demander le transfert de tout ou partie de ses droits CET, à l'exception des droits CET ayant pour origine la cinquième semaine de congés payés, au(x) plan(s) d'épargne salariale suivant(s), mis en place par l'Entreprise ou auquel l'Entreprise a adhéré (PEE à ce jour, et PERCOL, le cas échéant). Le CET étant valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé à la date du transfert.

Pour ce faire, le salarié devra en faire la demande par écrit, via le formulaire d'utilisation du CET.

La valorisation est calculée selon la formule suivante:

$$\text{Montant épargné} = \text{nombre de jours épargnés} \times \text{Taux de salaire journalier brut fixe}$$

Le taux de salaire journalier est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{= salaire mensuel brut fixe}^1}{21,67 \text{ jours}^2}$$

¹ Hors éléments de salaire à caractère exceptionnel et aléatoire.

² [(52 x 5)]

Les calculs sont effectués avec deux décimales après la virgule.

a) Versement des droits CET dans un PEE

L'indemnité financière issue du CET et versée par le salarié au PEE a la nature de salaire.

Elle est donc :

- soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'aux taxes et participation sur les salaires ;
- soumise à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité ;
- soumise à l'impôt sur le revenu au titre de l'année où elle est versée.

b) Versement des droits CET dans un PERCOL le cas échéant

Les droits CET qui sont affectés sur un PERCOL sont :

- Limités à 10 jours par an ;
- Exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond de 10 jours/an ;
- Exonérés de l'ensemble des cotisations salariales de sécurité sociale dans la limite d'un plafond de 10 jours/an ;
 - Exonérés des cotisations patronales de sécurité sociale au titre des assurances sociales (maladie, maternité, décès, vieillesse et invalidité) et des allocations familiales dans la limite d'un plafond de 10 jours/an ;
 - Assujettis à la CSG/CRDS ;
 - Assujettis à la contribution solidarité autonomie, la contribution aux versements transport et à la contribution au FNAL

Article 4.3 - Utilisation du CET pour céder des droits au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise qui assume la charge d'un enfant gravement malade.

En application de l'accord Handicap et Solidarités, le salarié peut renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses droits CET, au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Seuls les droits CET au-delà de la cinquième semaine de congés payés peuvent être cédés.

Pour ce faire, le salarié devra en faire la demande par écrit et remplir le « formulaire d'utilisation du CET ».

Article 5 - Liquidation du CET

Le Compte Individuel du salarié est liquidé dans les trois situations suivantes :

- en cas de renonciation par le salarié à l'utilisation de ses droits CET,
- en cas de rupture du contrat de travail,
- en cas de décès du salarié.

Article 5.1 - Liquidation du Compte Individuel en cas de renonciation par le salarié

Le salarié peut renoncer définitivement à son Compte Individuel et le clôturer : il recevra alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits CET qu'il a acquis, à l'exception des droits CET ayant pour origine la cinquième semaine de congés payés. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 4.2 sur la base de la rémunération en vigueur le jour du versement.

Article 5.2 - Liquidation du Compte Individuel en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits CET qu'il a acquis. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 4.2 sur la base de la rémunération en vigueur le jour du versement.

Pour rappel, la retraite constitue une des causes de rupture du contrat de travail.

A cet égard et en dérogation à l'article 9 du chapitre VII portant accord sur l'aménagement du temps de travail, le CET hérité de la Métropole pourra être liquidé en totalité l'année du départ en retraite.

Article 5.3 - Liquidation du Compte Individuel en cas de décès du salarié

En cas de décès du salarié, ses ayants droit perçoivent une indemnité d'un montant correspondant aux droits acquis du salarié à son décès. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 4.2 sur la base de la rémunération en vigueur le jour du versement.

La liquidation des droits CET du salarié décédé entraîne la clôture du Compte Individuel.

Article 6 - Application de l'accord

Article 6.1 - Durée de l'accord et dénonciation

L'Accord prend effet au 1^{er} janvier 2025.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

L'Accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Dans cette hypothèse, la direction et les partenaires sociaux signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

Dans l'attente de la signature d'un nouvel accord, la constitution de nouveaux droits sera alors interrompue. En l'absence de signature d'un nouvel accord, les droits CET déjà constitués seront convertis sous forme d'indemnité financière calculée selon les dispositions de l'article 4. sur la base de la rémunération en vigueur le jour du versement. En cas de signature d'un nouvel accord, les droits CET acquis seront maintenus en l'état : ils pourront ensuite être utilisés dans les cas prévus à l'article 4.

Article 6.2 - Interprétation de l'accord

En cas de modification des textes législatifs ou réglementaires ayant une incidence sur certaines des dispositions de l'Accord, celles-ci s'appliqueront de plein droit. Les signataires se rencontreraient

alors si nécessaire pour discuter des modifications inférées et prévoir éventuellement la prise d'un avenant.

En cas de différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application de l'Accord, les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande afin de régler ledit différend. La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Article 7 - Dépôt légal et publicité

L'Accord sera déposé à la diligence de l'employeur en 2 exemplaires auprès de l'autorité administrative compétente et enregistré au greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon

Il sera affiché dans l'Entreprise dès son entrée en vigueur.

Un exemplaire sera remis à chacun des signataires.

Fait à Villeurbanne en 4 exemplaires,

Le

Pour la Régie,

Le directeur, Christophe DROZD.....

Pour la CFDT,

David BRIGLIADORI.....

Pour la CFE/ CGC,

Philippe LAFFIN.....