

FF/ER/KC

Fleury Michon



UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

ACCORD D'ENTREPRISE 2021

RELATIF

AU COMPTE EPARGNE TEMPS

GC
1/17
FF
AA
nC

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION	5
CHAPITRE 2 : ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	5
Article 2.1 : Alimentation en temps	5
Article 2.2 : Alimentation en argent.....	6
Article 2.3 : Plafonnement du CET	7
CHAPITRE 3 : LES MODALITES D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	7
Article 3.1 : L'utilisation du CET en temps	8
Article 3.2 : L'utilisation du CET en argent (monétarisation).....	11
Article 3.3 : Autres utilisations du CET	11
CHAPITRE 4 : FINANCEMENT DU CONGE	11
CHAPITRE 5 : MODALITES DE GESTION	12
Article 5.1 : Modalités de Gestion Individuelle	12
Article 5.2 : Modalités de Gestion Collective	12
CHAPITRE 6 : CONDITIONS DE GARANTIE ET DE LIQUIDATION DU CET	12
Article 6.1 : Garantie	12
Article 6.2 : Portabilité du CET	12
Article 6.3 : Retour du congé	12
Article 6.4 : Modalités spécifiques	13
CHAPITRE 7 : DUREE	13
CHAPITRE 8 : REVISION	13
CHAPITRE 9 : ADHESION ET DENONCIATION	14
CHAPITRE 10 : DEPOT LEGAL	14
CHAPITRE 11 : PUBLICITE	15
CHAPITRE 12 : COMMUNICATION	15

ENTRE, D'UNE PART,

Monsieur Gérard CHAMBET, agissant en qualité de Directeur Général des Opérations et des Ressources Humaines Groupe, représentant la société Fleury Michon pour l'Unité Economique et Sociale de Vendée constituée des sociétés suivantes dont le siège social se trouve à POUZAUGES :

FLEURY MICHON LS (Registre du commerce n° B 340 545 441)

FLEURY MICHON (SA) (Registre du commerce n° B 572 058 329).

Et, d'autre part,

Les délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

GR 3/17 CM
FF AA
nc

PREAMBULE

Après plus de quatre années d'application du précédent accord relatif au Compte Epargne temps (signé le 19 décembre 2016), les parties au présent accord se sont réunies les 17 mai et 2 juin 2021 afin de faire le bilan de ce dispositif et pour étudier les pratiques constatées au sein de l'entreprise.

Conformément à sa politique sociale, l'entreprise s'inscrit dans l'état d'esprit du précédent accord CET, dans une orientation de la gestion des temps d'activités afin d'allier le repos des salariés et le partage de l'emploi en fonction des besoins de l'Unité Economique et Sociale de Vendée.

Ce dispositif vient en complément de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, mise en place au niveau de l'entreprise, afin d'anticiper les évolutions d'emplois des années à venir tant collectivement qu'individuellement.

Le Compte Epargne Temps, basé sur le volontariat, a pour objet de capitaliser du temps afin de répondre à plusieurs grandes orientations :

- Capitaliser du temps afin de mettre en œuvre un projet ponctuel ou durable (convenance personnelle)
- Horizon retraite
- Monétariser du temps capitalisé, mais de façon limitée.

Cet accord vise ainsi à permettre au salarié, dans un cadre défini et réglementé, de mieux concilier sa vie professionnelle et personnelle ; faire face aux aléas de la vie et d'assurer une phase transitive avec la retraite.

Cet accord intègre également les discussions menées lors des négociations handicap (fin 2020) et seniors (début 2021) et apporte une clarification sur la gestion des forfaits jours et l'alimentation possible en CET.



ge 4/17 07
AA NC
ff

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord concerne l'ensemble des salariés Fleury Michon de l'Unité Economique et Sociale de Vendée, sous condition d'une durée effective de contrat minimale de 9 mois pour les contrats à durée déterminée.

CHAPITRE 2 : ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 2.1 : Alimentation en temps

2.1.1 – L'alimentation en temps par le salarié et le formulaire CET

L'alimentation en temps se fait à l'initiative du salarié en remplissant le formulaire CET, dont un exemplaire sera conservé par le salarié et l'autre exemplaire archivé au service paie OU en saisissant la demande sur smart RH. Concernant le transfert de jours de congés sur le CET, celui-ci s'effectue par une demande écrite auprès du service RH OU en saisissant la demande sur smart RH OU par le biais du formulaire de congés.

2.1.2 – Les éléments en temps susceptibles d'être affectés dans un CET

Ces différentes sources d'alimentation sont possibles sous réserve de ne pas avoir atteint le plafonnement prévu (à l'article 2.3).

Le Compte Epargne Temps permet au salarié d'affecter au CET les types d'éléments de temps suivants :

- Les **congés payés** annuels, à l'exception des 4 premières semaines, au moment de la pose des congés : janvier et septembre de chaque année,

Toutefois, une dérogation interne à l'entreprise est autorisée pour des raisons d'absence en longue maladie sous réserve de validation du Responsable Ressources Humaines.

- Les **congés d'ancienneté**, au moment de la définition des congés : janvier et septembre de chaque année,
- Les **JRSU** (Jours de Repos SUPplémentaires) acquis au cours de la période de référence et non posés avant le 30 avril, le transfert est automatique en fin de période
- Les **heures positives au compteur d'heures débit/crédit**, à la fin de la période de référence annuelle temps de travail. Les heures pourront :
 - soit être payées en totalité
 - soit alimenter le CET
 - soit être panachées entre paiement et CET

RE
5/17
AA
C7
FF
RC

- Les heures acquises (maximum 20 h) au compteur au-delà de 35h à fin septembre et à fin janvier. La demande se fait par le biais d'un formulaire mis à disposition des salariés.
 - Cas particulier des séniors : les heures acquises (maximum 20h) au compteur au-delà de 20h à fin septembre et à fin janvier et uniquement pour les salariés CDI séniors dans leur 3 dernières années de carrière
- Les heures travaillées les jours fériés (minimum 6h de temps de travail effectif) au lieu du paiement ou de l'alimentation du compteur d'heures débit/crédit. Ce choix devra être signifié par le formulaire choix des heures salariés accessible dans smart RH et n'est possible que pour les salariés séniors à partir de 57 ans
- Les Jours De Repos (JDR) accordés aux salariés en forfaits jours, à la fin de la période de référence annuelle (30 avril de chaque année) :
 - Pour les salariés basés sur 218 jours : transfert autorisé uniquement sur dérogation **exceptionnelle** du DRH Groupe.
 - Pour les salariés avec un forfait strictement inférieur à 218 jours :
 - Possibilité de transférer sur simple demande sur smart RH OU par le biais d'un formulaire 5 jours maximum dans le CET (en plus de la possibilité de transfert de la 5^e semaine de Congés Payés en CET)
 - Dans le cadre de l'horizon retraite pour les salariés seniors, c'est-à-dire à compter de 45 ans, possibilité de transférer 3 jours supplémentaires maximum dans le CET (en plus des modalités ci-dessus)

Un bilan systématique de la prise de JDR sera fait entre le salarié et le manager chaque année au mois de janvier lors de la pose des congés d'été et/ou lors de l'entretien professionnel.

- Les **Contreparties Obligatoires en Temps (COT)** au titre des heures supplémentaires : à la fin de la période de référence annuelle, le salarié a un solde de contreparties obligatoires en temps de X heures. Le salarié a un an pour les poser. Si les droits ne sont pas utilisés au 30 avril de l'année suivante, les heures seront basculées automatiquement en CET.

Article 2.2 : Alimentation en argent

Ces différentes sources d'alimentation sont possibles sous réserve de ne pas avoir atteint le plafonnement prévu (à l'article 2.3).

Le Compte Epargne Temps permet au salarié d'accumuler les sommes qu'il y a affecté au titre de :

- La conversion partielle ou totale de la prime de fin d'année,
- Tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite,

AL
6/17
AA
CY
FFRC

- Toute ou partie des primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement,
- Les sommes issues de la participation ainsi que les sommes que le salarié a placées sur un plan d'épargne d'entreprise au terme de leur indisponibilité,
- Les primes missions, sur objectifs ou exceptionnelles.

Cas particuliers :

Les sommes placées en participation et intéressement étant déjà prélevées de la CSG et RDS, l'utilisation des heures CET correspondantes seront exonérées de CSG RDS, pour ne pas avoir de double prélèvement.

Concernant la participation, si un salarié demande le paiement à l'issue de la période bloquée, il pourra alimenter son CET en faisant un chèque ou un virement à Fleury Michon correspondant à la somme débloquée, et en présentant un justificatif de CM CIC prouvant que cela correspond à une épargne disponible.

L'alimentation en CET de l'intéressement ou participation ou congés ancienneté impacte le revenu imposable uniquement lors de leur utilisation.

De même, lorsqu'un salarié bascule par anticipation sa prime de fin d'année ou toute autre prime en CET, celles-ci n'entrent pas dans le revenu imposable annuel. Il entrera dans le revenu imposable annuel uniquement lors de son utilisation.

Article 2.3 : Plafonnement du CET

Nous avons convenu avec les organisations signataires que le CET de chaque salarié ne pourra dépasser un plafond total de 1607 heures (soit l'équivalent d'une année) pour des raisons de garantie financière à l'égard des salariés et de maîtrise globale du dispositif (cf. article 6.1). Ce plafond s'entend hors abondement et hors conversion de l'indemnité de départ en retraite.

CHAPITRE 3 : LES MODALITES D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le compte à tout moment, sur sa seule initiative, en remplissant le formulaire CET dont un exemplaire sera conservé par le salarié, et l'autre exemplaire archivé au service paie OU en saisissant sur smart RH.

Les salariés peuvent utiliser leur CET pour indemniser divers temps non travaillés :

- Les différents congés (*congé pour création d'entreprise, rallonger le congé maternité ou le congé parental...*) et tous les autres congés légaux existants.
- Les autres absences (*congés sans solde, passage à temps partiel, cessation progressive ou totale d'activité, période de formation...*),
- Pour toute convenance personnelle (*aides et assistance d'une tierce personne, voyage, événement familial*).

61
7/17
AA FF
RC

Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de congés ou de rémunération.

A ce titre, plusieurs formules sont proposées aux salariés :

- Congé CET « ponctuel »,
- Congé CET « projet personnel »,
- Congé CET « horizon retraite »,
- Monétarisation (CET monétaire immédiat ou différé dans les limites fixées par accord).

Article 3.1 : L'utilisation du CET en temps

La demande sur smart RH ou le Formulaire Compte Epargne Temps complété devront être transmis à l'employeur dans les délais correspondant à chaque typologie d'absence.

A titre exceptionnel, et en accord avec le responsable, le délai de prévenance pourra être réduit.

Les droits acquis grâce à la 5^{ème} semaine de congés annuels légaux doivent obligatoirement être pris sous forme de temps et ne peuvent en aucun cas être monétarisés.

Le CET peut être posé toute l'année y compris durant les congés scolaires en respectant les règles d'absence pour congés (25% et 33%) par ordre des priorités suivantes :

- 1 - Congés payés
- 2 - CET
- 3 - Récupération Employeur ou Récupération Salarié ou JDR pour les salariés au forfait

Conformément à la pratique de l'entreprise, le salarié n'est pas en suspension de contrat pendant son congé CET, mais utilise son compteur d'heures CET.

Exemple : un salarié travaillant dans l'UES du 1^{er} janvier au 30 juin et utilisant son CET du 1^{er} juillet au 31 décembre aura les mêmes primes de fin d'année, intéressement, participation ou droits à congés payés que s'il avait travaillé du 1^{er} janvier au 31 décembre.

3.1.1 - CET « ponctuel »

Il répond à une prise ponctuelle de congés (de 1 à 5 jours maximum) lorsque les droits à congés payés d'un salarié sont tous planifiés par période (estivale ou hivernale). Dans ce cas, la durée du congé CET sera prise par journée.

Délai de prévenance : 2 semaines à l'avance pour 1 journée ou 1 mois entre 2 et 5 jours

Délai maximal pour confirmation : 1 semaine et au plus tard avant la diffusion des plannings de la semaine suivante

3.1.2 - CET « Projet personnel »

Il répond à une pose de congés dont la durée minimale ne pourra être inférieure à 1 semaine et supérieure à 1 an.

Délai de prévenance : 2 mois à l'avance.

Délai maximal pour confirmation : au plus tard 1 mois avant l'absence

3.1.3 - CET « Horizon retraite »

Délai de prévenance : 3 mois à l'avance.

Ce dispositif concerne uniquement les salariés CDI seniors dès 57 ans.

Ceux-ci ont la possibilité de prendre le CET en temps

Soit de façon étalée

Exemple : je pose 1 journée par semaine en CET durant mes 3 dernières années de carrière.

Soit de façon regroupée juste avant le départ en retraite.

Exemple : ma date de départ en retraite possible est au 31 décembre, je pose le mois de novembre en congés payés et le mois de décembre en CET pour pouvoir partir dès fin octobre

Les modalités d'application, notamment la majoration CET pour le congé fin de carrière, ont été définies dans le cadre de l'accord d'entreprise en faveur de la prévention de la santé, de la pénibilité et de l'emploi des salariés seniors signé le 26 Avril 2021.

Cf exemples en annexe pour rappel (annexe 1)

Toutefois, pour favoriser l'utilisation du départ anticipé afin de bénéficier de bonnes conditions pour chaque salarié, l'entreprise recommande de prendre le CET Horizon Retraite dans le cadre d'un départ progressif (adaptation au changement de rythme, accompagnement de la fin de carrière pour assurer une transition entre vie professionnelle et personnelle...).

Modalités financières

Nous appliquerons la **majoration de 20%** en temps pour les salariés dès 57 ans quel que soit leur droit CET.

Nous intégrerons des majorations complémentaires FM pour les salariés dans leurs 3 dernières années de carrière dans les conditions suivantes :

- ➔ Avoir 5 années de travail posté en équipe alternante ou fixes décalées au sein de l'UES,
- ➔ Ou avoir travaillé 10 années au sein de l'UES avec des déplacements routiers réguliers (itinérants), des horaires atypiques (pour les cadres, techniciens, agents de maîtrise ou commerciaux, implantation de nuit pour les commerciaux tous les mois, astreintes nuit

CC 9/17
AA FF RC

ou weekend pour la maintenance ou l'informatique tous les mois, déplacements à l'étrangers tous les mois).

- Les salariés de la plateforme logistique n'ayant pas eu de prime équipe alternante en continu pendant 5 années mais ayant eu des horaires atypiques (rotations d'organisation, horaires variables) pourront prétendre à cette majoration
Nous appliquerons une majoration complémentaire en temps de : +5%

- Avoir 3 années avec plus de 300 heures de nuit par an au sein de l'UES (calculé sur la base des majorations heures de nuit),
- Ou avoir 10 années de travail avec plus de 50% de temps d'exposition au froid (calculé sur la base du déclenchement de la prime de froid).
- Ou être reconnu travailleur en situation de handicap (cf. notre accord en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et de la sensibilisation des salariés de l'entreprise du 21 Décembre 2020)
Nous appliquerons une majoration complémentaire en temps de : +10%

Exemple : J'ai 5 mois sur mon CET et travaille en journée normale, je peux bénéficier d'une majoration en temps de mon CET de 20%.

Exemple : J'ai 3 mois sur mon CET. Je suis à 2 ans de la retraite en ayant travaillé 15 ans en équipe de nuit sur un site de l'UES, je peux bénéficier d'une majoration totale en temps de mon CET de 30%.

L'entreprise recommande l'aménagement progressif en fin de carrière pour assurer une transition entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces majorations complémentaires FM ne sont pas cumulables et s'appliqueront dans la limite du plafond en vigueur (défini à l'article 2.3) afin d'avoir un système équitable pour tous. Par exemple, le travail en équipe et l'exposition au froid ne se cumulent pas.

Toutefois, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les salariés dès 57 ans pourront demander (via le formulaire CET papier ou en ligne sur smart RH) à transformer la totalité ou une partie de leur indemnité de départ en retraite en CET (pour congé fin de carrière) en bénéficiant de la majoration socle de 20%.

GC
10/17
AA
CY
FP RC

Article 3.2 : L'utilisation du CET en argent (monétarisation)

Les salariés peuvent choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le CET, sous réserve des plafonds indiqués :

- Possibilité de se faire rémunérer **35 heures maximum** dans l'année de référence (soit du 1^{er} mai N au 30 avril N+1). Pour faciliter la gestion du service paie, la rémunération se fera sur la base minimum d'une journée de 7 heures (7, 14, 21...).

S'agissant des congés annuels légaux : **Le CET issu des congés payés ne peut pas donner lieu à une monétarisation** sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET.

Article 3.3 : Autres utilisations du CET

D'autres utilisations du CET sont possibles pour :

- Alimenter un plan d'épargne retraite collectif (PERECOLG) : en décembre de chaque année, possibilité sur demande écrite (via le formulaire CET) auprès du service paie, de transférer sur le (PERECOLG) maximum 2 semaines de CET selon les conditions fiscales en vigueur,
- Contribuer au financement des prestations de retraite supplémentaires qui revêtent un caractère collectif et obligatoire,
- Racheter les cotisations d'assurance vieillesse (rachat total ou partiel).
- Faire un don de jours comme le prévoit la législation en vigueur. Une loi du 9 mai 2014 accorde la possibilité à un salarié de faire don de jours JDR ou de jours de congés non pris affectés à son compte épargne-temps en les cédant à un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Ce salarié bénéficiaire pourra ainsi s'absenter avec maintien de sa rémunération. Pour des questions de simplification de gestion et d'une meilleure lisibilité pour les salariés donateurs, nous recommandons de transférer des jours de CP ou de JDR plutôt que du CET.

CHAPITRE 4 : FINANCEMENT DU CONGE

La rémunération du congé s'effectue mensuellement et à échéance de paie au moment de la prise de congé.

Le temps capitalisé dans le CET est multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur le taux de son salaire au moment de la prise du congé (salaire de base + ancienneté).

GL 11/17 e7
AA FF
RC

CHAPITRE 5 : MODALITES DE GESTION

Article 5.1 : Modalités de Gestion Individuelle

La situation du compteur CET sera portée chaque mois sur le bulletin de salaire.

Article 5.2 : Modalités de Gestion Collective

Afin d'assurer le bon fonctionnement du dispositif, le suivi se fera par le service paie et distinguera les différentes modalités d'alimentation (rémunération, temps de récupération ou de repos compensateur, 5ème semaine de congés, ...).

Un état annuel de la situation globale du compte CET sera faite à la commission coordination sociale ainsi que le bilan de l'alimentation de l'année précédente.

CHAPITRE 6 : CONDITIONS DE GARANTIE ET DE LIQUIDATION DU CET

Article 6.1 : Garantie

Les droits épargnés sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite du plafond prévu par le décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009 pris en application de l'article L.3253-17 du Code du travail (D.3253-5 CT). Ce plafond de garantie permet aux utilisateurs d'épargner et d'utiliser les ressources du CET de manière large, tout en garantissant leur sécurité en cas de défaillance de l'entreprise. L'AGS couvrant l'ensemble des créances de l'entreprise à l'égard du salarié, nous convenons que chaque CET ne pourra dépasser un maximum de **1607 heures** soit l'équivalent d'une année (hors abondement et indemnité départ à la retraite). Une garantie financière complémentaire sera mise en place par l'entreprise pour les comptes épargne temps dépassant cette limite à la signature du présent accord.

Article 6.2 : Portabilité du CET

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, dans la mesure où le nouvel employeur bénéficie d'un dispositif CET et qu'il accepte la portabilité, il est possible de monétariser les droits CET acquis chez Fleury Michon, et de transférer les fonds directement au nouvel employeur en déduisant les charges associées. Le compte du salarié chez le nouvel employeur sera ainsi crédité.

Nous rappelons que la mise en place de cette mesure ne pourra se faire que ponctuellement au regard des dispositifs des autres entreprises.

Article 6.3 : Retour du congé

A l'issue du congé, et quelle que soit sa nature, le salarié retrouvera sur son site d'origine son précédent emploi ou un emploi équivalent si son emploi a été supprimé ou modifié.

6
12/17
AA CF
FF NC

Article 6.4 : Modalités spécifiques

En cas de départ de l'entreprise (sortie des effectifs), les droits individuels acquis par le salarié seront payés sur le solde de tout compte.

Toutefois, pour tout salarié quittant l'entreprise pendant sa période de référence avec un compteur Débit / Crédit négatif ou des jours dus (JDR par exemple), les heures ou les jours placés dans l'année de référence sur le dispositif CET seront pris en compte pour le calcul réel du solde de tout compte (en compensation des heures négatives ou des jours dus à l'entreprise).

En cas de décès du salarié, le compteur CET sera intégré dans le solde de tout compte versé à ses ayants droits.

Conditions de déblocage anticipé :

- Divorce ou séparation civile sur justificatif de l'autorité civile lorsque l'intéressé conserve la garde partielle ou totale d'un enfant ou plus,
- Décès du conjoint,
- Etat de surendettement des ménages,
- Cas de catastrophe naturelle,
- Invalidité du bénéficiaire, du conjoint, ou d'un enfant faisant référence à l'article L.341.4 du code de la Sécurité Sociale.
- Situations exceptionnelles personnelles discutées et validées par le Responsable des Ressources Humaines.

CHAPITRE 7 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans et prendra effet à compter de sa signature et sera applicable jusqu'au 31/12/2026.

CHAPITRE 8 : REVISION

L'accord d'entreprise peut être révisé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 2222-5 et suivants, L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail).

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

GC 13/17 e7
AA FF NC

Une copie de la lettre devra être adressée à l'Inspecteur du travail compétent.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification de demande de révision.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Toute modification de l'accord d'entreprise résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

CHAPITRE 9 : ADHESION ET DENONCIATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'accord d'entreprise peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation partielle ou totale du présent accord par l'une des parties signataire devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La partie auteur de la dénonciation présentera le cas échéant, une proposition de texte. Une copie devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel l'accord d'entreprise continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de l'accord, soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai de 15 mois suivant la dénonciation, l'accord d'entreprise cessera de produire tout effet au terme de ce délai dans les conditions légales (articles L. 2222-6 – L. 2261-9 – L. 2261-10 – L. 2261-11 – L. 2261-13 – L. 2261-14 du Code du travail).

CHAPITRE 10 : DEPOT LEGAL

En application des articles L. 2231-5 et suivants, R. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant sera :

- notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives
- déposé à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la DREETS de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

GC
14/17
AA
CF
FF
nc

CHAPITRE 11 : PUBLICITE

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, la société procurera un exemplaire du présent accord aux institutions représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

CHAPITRE 12 : COMMUNICATION

Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par la Direction.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel.

ol
15/17
AA FF
CM
nc

Fait à POUZAUGES, le 14/06/2021

**Le Directeur Général des Opérations
et des Ressources Humaines Groupe**



Le Directeur des Relations Sociales



Pour la CFDT,



Pour FO,



Pour la CGT,

Pour la CFE CGC,



ANNEXE 1 A L'ACCORD COMPTE EPARGNE TEMPS

Rappel des dispositions de l'accord FICT du 25 septembre 2007 :

« En cas d'utilisation du compte épargne temps comme congé de fin de carrière dans le délai de 3 ans qui précède le départ à la retraite, les droits du salarié devront être majorés par l'entreprise et exclusivement en temps :

- ✓ de 10% pour les congés inférieurs à trois mois (66 jours ouvrés),
- ✓ de 15% pour les congés compris entre trois et six mois (entre 66 et 132 jours ouvrés),
- ✓ de 20% pour les congés supérieurs à six mois (132 jours ouvrés). »

L'accord Fleury Michon UES sur l'emploi des salariés seniors a permis d'améliorer ce dispositif : tout salarié qui est dans ses 3 dernières années de carrière et qui utilise le dispositif CET dans le cadre du congé fin de carrière ou de l'aménagement fin de carrière a ses heures majorées en temps de 20% minimum quel que soit son droit CET.

Exemples :

=> Un salarié étant dans ses 3 dernières années de carrière, disposant d'un compte CET de 200 heures, ayant travaillé 10 ans en production en équipe alternante dans l'UES, et souhaitant l'utiliser comme congé fin de carrière se verra majorer de 25% en temps : il pourra donc utiliser 250 heures de CET en temps avant son départ en retraite (au lieu de 220 heures selon le dispositif unique de la FICT)

=> Un salarié étant dans ses 3 dernières années de carrière, disposant d'un compte CET de 200 heures, ayant travaillé 3 années avec plus de 300 heures de nuit par an dans l'UES, et souhaitant l'utiliser comme aménagement de fin de carrière se verra majorer de 30% en temps : il pourra donc utiliser 260 heures de CET en temps réparties sur les 3 dernières années de carrière (au lieu de 220 heures selon le dispositif unique de la FICT)

=> Un salarié ayant 57 ans et pouvant partir en retraite à 60 ans, fait une demande d'aménagement de fin de carrière. Son CET est alors majoré de 20% à la date de la demande, et le nouveau total des heures CET (base + majoration) apparaît sur le bulletin de paie. En cas de changement législatif durant ses 3 dernières années de carrière, possibilité de majorer ou non les alimentations ultérieures en CET.

A partir du moment où l'état d'esprit du présent accord est respecté (à savoir aménagement de la fin de carrière), cette situation est envisagée même si les futurs retraités anticipent habituellement leur départ.

